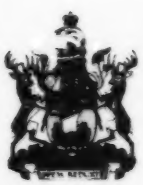
Board of Management
1988-1989

Annual Report



Province of New Brunswick

The Honorable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the fourth Annual Report of the Board of Management, Province of New Brunswick, for the fiscal year which ended March 31, 1989.

Respectfully submitted,

GÉRALD CLAVETTE
Chairman
Board of Management

Gérald Clavette
Chairman of Board of Management
Fredericton, New Brunswick

Sir:

I take pleasure in submitting the fourth Annual Report of the Board of Management for the fiscal year ending March 31, 1989.

Respectfully submitted,

E. L. MACKINNON
Secretary
Board of Management

91-03135/

Published by:
Board of Management
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada

November 1989

Design Management:
Communications New Brunswick

Typesetting:
Queen's Printer for New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55048-130-4

ISSN 0835-2224

Printed in New Brunswick

Table of Contents

Introduction 5

Organization 6

Management Improvement Branch 7

Human Resources Information System (HRIS) 7

Research and Planning 7

Departmental Services 8

Budgets Branch 8

Official Languages 8

Human Resources Management Division
- Employee Relations Services
  - Part I 11
  - Part I (social departments) and Part II (school boards) 11
  - Part III (hospitals) and Compensation Information Services Unit 11
- Human Resource Development 17
- Compensation Policy Branch 17
- Pensions and Insured Benefits Branch 17
  - Members' Superannuation Act 18
  - Public Service Superannuation Act 20
  - Teachers' Pension Act 26

Summary of Legislation 30

Tables
- First Official Language by Professional Category 10
- Competitions 13
- Classification Pay Studies 14
- Collective Bargaining 14
- Collective Agreements Signed 1988-89 16
- Members' Superannuation Act
  - Statement of Activity 18
  - Summary of Pensions 19
  - Comparative Statistics 20
  - Cash Flow of Funds 20
- Public Service Superannuation Act
  - Comparative Statistics 22
  - Summary of Pensions 22
  - Trust Fund No. 4 22
  - Pensions Granted 24
  - Cash Flow of Funds 24
- Teachers' Pension Act
  - Summary of Pensions 26
  - Trust Fund No. 7 27
  - Comparative Statistics 28
  - Pensions Granted 28

INTRODUCTION

The Board of Management is charged with responsibility for improvement in the management of the New Brunswick Public Service. Hence, improvement in management policy and practices with emphasis on greater effectiveness and increased productivity is the central thrust of the board's mandate. The board membership consists of a chairman and seven cabinet ministers. The secretary of the board is the deputy minister of the department.

During the past year, the Human Resources Management Division was reorganized to provide a more integrated approach to human resource issues. Effective Jan. 1, 1989, the compensation, labour relations and staffing branches were replaced by three Employee Relations branches, the Compensation Policy Branch and the Pay Equity Bureau. The Human Resource Development Branch, previously under the Management and Systems Development Division, also became part of the Human Resources Management Division.

The goal of the reorganization was to provide better and faster service to departments and agencies served by the division.

It is the intention of the Board of Management to place responsibility and accountability for human resource management with deputy-ministers. To accomplish this, the staffing process has been completely delegated to departments and classification delegation has started.

The Human Resource Development Branch completed an exchange between senior managers. The ongoing program is designed to provide senior personnel with development opportunities.

During the year, the department continued the process of reforming public service plans, necessitated by the need to deal with large unfunded liabilities, new pension law and taxation reform.

A review of the Human Resource Information System (HRIS) project was completed and recommendations were submitted to the Board of Management for approval.

The department places a great deal of emphasis on sound management of provincial expenditure budgets. Part of the board's responsibility is to be informed of the status of the current year expenditure budget and assess options for corrective actions when deviations occur. With the co-operation of departments in 1988, the government reduced spending on its ordinary account budget by $35.6 million which greatly contributed to the province's improved financial results for the year.

As a result of additional responsibilities assigned to the Board of Management in 1984, the department is empowered and organized to assist in the effective management of the Government of New Brunswick. Responsibility includes the human, fiscal, information and material resources of government. Contained in this report are descriptions, charts and tables explaining current activities of New Brunswick's longest standing cabinet committee and the department which serves it.

BOARD OF MANAGEMENT

The Board of Management is the cabinet committee empowered to act on all matters relating to financial management, administrative policy, standards, organization and personnel management of the public service.

The Board acts as the employer for the public service, under the Public Service Labour Relations Act. It is also the cabinet committee which determines service levels and expenditure budgets for central government operations, the Legislative Assembly and General Government. The chairman is the minister responsible for the administration of New Brunswick's various pension acts.

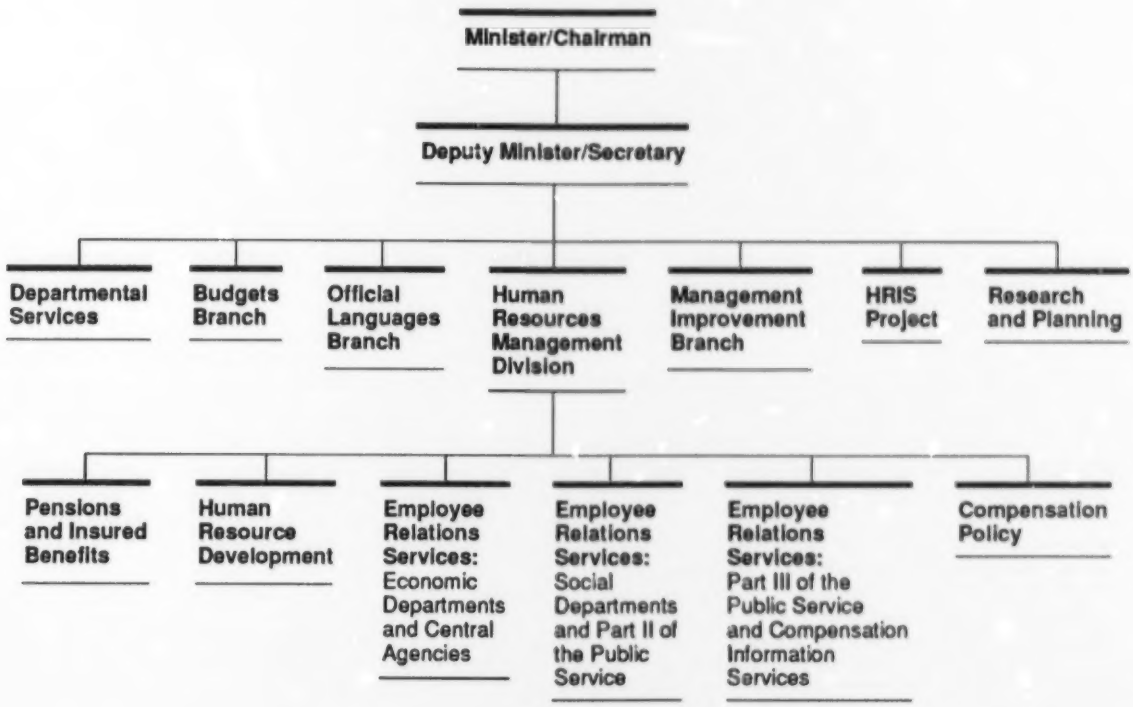
In March 1989, the Board of Management was comprised of the following cabinet ministers:

Gérald Clavette	Chairman of the Board of Management
Allan Maher	Minister of Finance and Vice-Chairman of Board of Management
Aldéa Landry	President of the Executive Council Minister Responsible for Intergovernmental Affairs
James Lockyer	Minister of Justice and Attorney General
Rayburn Doucett	Chairman of New Brunswick Electric Power Commission
Morris Green	Minister of Natural Resources and Energy
Conrad Landry	Solicitor General
Peter Trites	Minister of the New Brunswick Housing Corporation

Mr. Ernest L. MacKinnon is secretary of the Board of Management and deputy minister of the department.

The Board of Management meets weekly.

Organizational Chart



MANAGEMENT IMPROVEMENT BRANCH

The Management Improvement Branch consists of a small staff of professional consultants who assist departments in improving organizational effectiveness and performance. The branch also co-ordinates and promotes the Suggestion Awards Program and makes policy recommendations to government that will improve productivity or reduce costs.

Highlights of Activities
Management Improvement Branch

— The Performance Improvement Program (PIP) has been introduced to eight departments to date with two new initiatives completed during the last fiscal year. In excess of 350 improvement opportunities have been identified within departments. The program has impacted approximately 20 per cent of employees across Part I of the public service, either directly or indirectly. The program is designed to improve work methods, with the objective of providing more or better service at the same cost, the same service at reduced cost or a combination of both.

— Management consulting services were provided to a number of departments. The services included assessments of staffing requirements, organizational structure, strategic planning, performance review, work methods improvement and other specific problem solving assignments.

— A total of 167 suggestions were received under the Suggestion Awards Program. Three-year savings from suggestions were projected to be $199,657. Total savings since the program began in 1984 are approximately $1.2 million.

— An approach to maintain and enhance ongoing performance improvements across Part I of the public service was presented to government and approval to proceed was received.

HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM (HRIS)

During the 1988-89 fiscal year, a review of the Human Resource Information System (HRIS) project was undertaken to ensure the system was cost effective, that benefits sufficient to justify the cost of the system would accrue, and the selected application software was appropriate for the province.

The review process, carried out between September 1988 and March 1989, involved an interdepartmental team and staff of the Human Resources Information Branch.

The review process determined the objective of the system under construction was appropriate and there is a requirement within the New Brunswick government to have a human resource information system which is corporate in scope and integrates payroll and personnel information. Also, the process determined the current development activity would result in a system that performs required functions and provides needed management information. However, computer hardware costs associated with the current system will be prohibitive if all departments are accommodated and if additional high priority functions are added. The alternative of developing the same functions within the government's Unisys technical environment was found to be the most cost effective solution and the recommendation to convert the system to that environment was made late in the fiscal year.

The conversion of the current system is scheduled to be completed by 1991. Ongoing system enhancements will be made in future years.

RESEARCH AND PLANNING

The Research and Planning Branch completed a comprehensive review of government services to identify cost recovery opportunities.

In January 1989, the branch was phased out as a result of a departmental reorganization and the resources were assigned to other units within the department.

DEPARTMENTAL SERVICES

The Departmental Services Branch provides support services for each branch and division of the department in the areas of human resource planning and information system services. It also co-ordinates preparation of departmental expenditure budgets and provides periodic reviews and systematic monitoring of expenditures during the year.

An employee newsletter is published and distributed quarterly to all public servants. Administrative policy manuals are in the process of being updated for distribution to all government departments early in the new year.

BUDGETS BRANCH

The Budgets Branch supports the flow of information between departments and the Board of Management. The branch provides secretarial and administrative support services to the Board of Management by assembling agenda material, recording minutes and communicating decisions to departments.

The branch monitors actual expenditures and reports to the board on deviations from budget. It also co-ordinates the preparation of quarterly expenditure forecasts which project expenditures to the year end.

Each year, the branch supports the budgets committee in the annual budget process by maintaining the multi-year spending plan and preparing the main estimates.

OFFICIAL LANGUAGES

The Official Languages Branch has a mandate to assist provincial departments and agencies in promoting and protecting the linguistic rights of citizens.

In performing these functions, the branch monitors the implementation of the Official Languages of New Brunswick Act and the Canadian Constitution, as it relates to linguistic rights in the province. A new linguistic policy, announced Aug. 26, 1988, sets definite goals within a specific time frame and defines the extent of the policy and legal obligations imposed by the Canadian Constitution.

The branch works in close co-operation with the co-ordinator of the government's action plan pertaining to the new linguistic policy.

A linguistic profile of employees in Part I of the public service enables the branch to monitor progress made by provincial departments and agencies as they improve the capacity to serve and deal effectively with both linguistic communities. Based on the profile, the branch makes recommendations and/or comments regarding the linguistic requirements of civil service job competitions. In all cases, the ability of a particular unit to deliver service to both linguistic communities, geographic area and clientele served by the unit are taken into consideration.

The role of "linguistic ombudsman" was transferred to the Office of the Ombudsman on Sept. 1, 1988.

Public relations takes a high priority, since a better informed public facilitates better understanding and fosters acceptance of linguistic reality in New Brunswick.

Linguistic Profile*

The Linguistic Profile reflects the situation as it was recorded in December 1988.

The profile contains only information on full-time employees in Part I of the Public Service, and does not include employees working part-time — for terms of less than six months — or those working under contract.

* 1988 Linguistic Profile, Province of New Brunswick, Board of Management, Official Languages Branch.

Chart 1

First Official Language
Employees in Part I Public Service

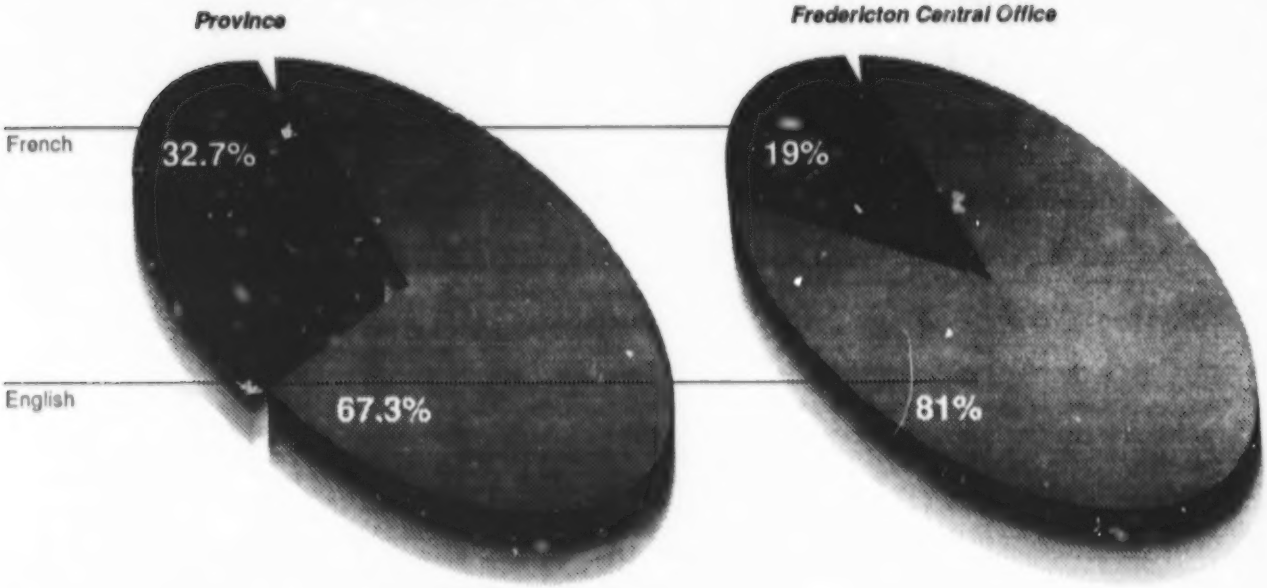


Chart 2

Language Capability
Employees in Part I Public Service

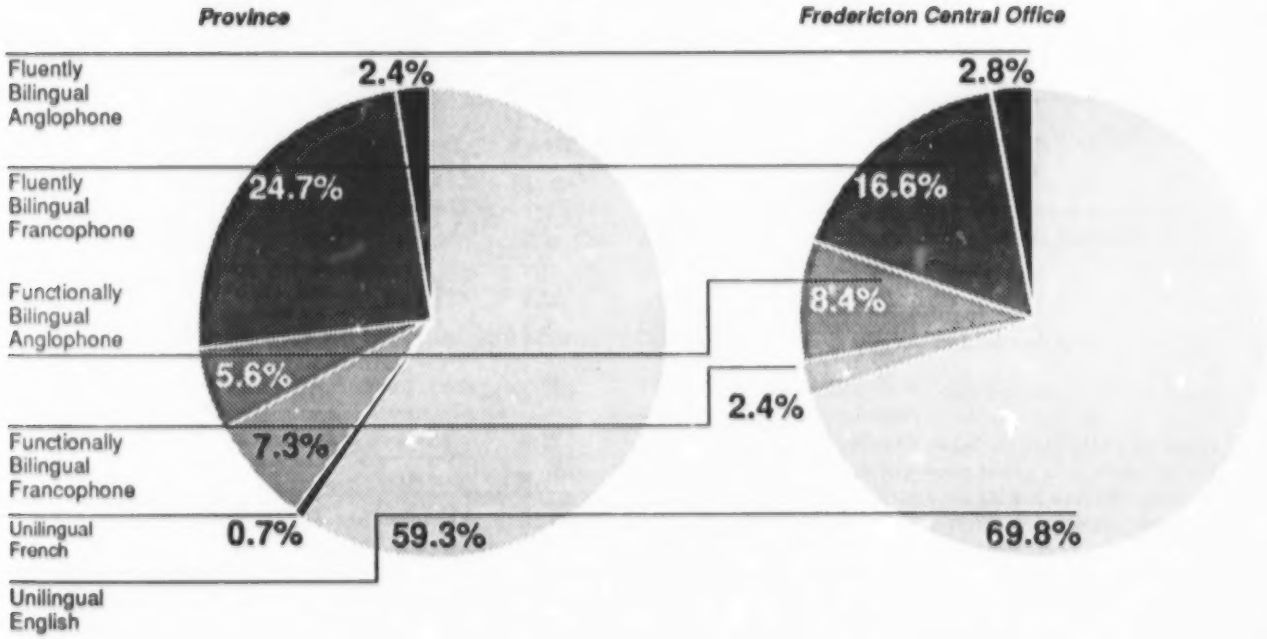


Table 1

First Official Language by Professional Category
Provincial Government Employees
Part I Public Service

Professional Category	Province % English	% French	Total Employees
Senior Executive	75.7	24.3	238
Scientific and Professional	59.8	40.2	2,472
Administrative Services	70.0	30.0	944
Technical	73.6	26.4	907
Administrative Support	67.8	32.2	2,542
Operational	71.4	28.6	2,344
Others	61.6	38.4	424
TOTAL	67.3	32.7	9,871

Professional Category	Central Office % English	% French	Total Employees
Senior Executive	77.2	22.8	202
Scientific and Professional	81.9	18.1	783
Administrative Services	77.1	22.9	688
Technical	90.2	9.8	326
Administrative Support	80.9	19.1	1,325
Operational	92.7	7.3	273
Others	66.1	33.9	224
TOTAL	81.0	19.0	3,821

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DIVISION

The human resource management functions of Board of Management were reorganized in January 1989. The new organization involved disbanding the staffing services, compensation and labour relations branches and amalgamating those services into three new Employee Relations Services branches responsible for the following specific areas:

— Part I of the Public Service, economic departments and central agencies;

— Part II of the Public Service (school boards) and Part I social departments, and

— Part III of the Public Service (hospital boards) and the compensation information services unit.

Employee Relations Services

Part I Public Service (economic departments and central agencies)

The branch promotes the development of employee relations that are responsive to the needs of departments, central agencies and their employees while meeting Board of Management program objectives. Responsibilities include:

Staffing

— The branch assists departments to fill vacancies in accordance with the Civil Service Act. The branch also provides training, consultative services and interpretations of the act and policies to clientele from the civil service and general public.

Compensation

— The branch provides systems, procedures, pay rates, and benefit levels to ensure an adequate supply of employees can be recruited and retained.

Labour Relations

— Collective agreements are negotiated and administered, covering bargaining employees in Part I (economic departments and central agencies) of the public service.

Equal Employment Opportunity Program

— The program is designed to provide equal access to employment, training and promotional opportunities within the public service for native and disabled persons. Staff maintain inventories, administer a special hiring fund and liaise with departments, agencies and advocacy groups.

Employment Equity Program

— Responsible for accelerating the rate of change in the occupational status of women in Part I of the Public Service.

Part I Public Service (social departments)
Part II Public Service (school boards)

The branch promotes the development of employee relations that are responsive to the needs of social departments, school boards and their employees while meeting Board of Management program objectives. Responsibilities include:

Staffing

— The branch assists departments to fill vacancies in accordance with the Civil Service Act. The branch provides training, consultative services and interpretations of the Act and policies to clientele from the civil service and general public.

Compensation

— The branch provides systems, procedures, pay rates, and benefit levels to ensure an adequate supply of employees can be recruited and retained.

Labour Relations

— Collective agreements are negotiated and administered, covering bargaining employees in Part I (social departments) and Part II school boards — approximately 18,000 employees.

Training

— Training courses in labour relations matters are prepared and delivered to interested parties in Parts I, II and III of the public service.

Part III Public Service (hospitals)
and Compensation Information Services Unit

The branch promotes the development of an employee relations climate, in Part III of the public service, that is responsive to the needs of hospitals and their employees while meeting Board of Management objectives. It also ensures the provision of an accurate and timely compensation information and costing service to support the determination of pay, benefits and terms and conditions of employment in Parts I, II and III of the public service.

Responsibilities include:

— negotiating and administering collective agreements covering 11,000 bargaining employees in Part III (hospitals) of the public service;

— developing and administering hospital management pay plans and personnel policies for 550 non-bargaining employees in hospitals;

— maintaining job evaluation systems for bargaining and management employees in the hospitals;

— providing a compensation information and costing service to support the collective bargaining and management compensation determination processes for Part I, Part II and Part III of the public service;

— developing, analyzing and responding to compensation surveys with federal, provincial and private sector employers, and

— preparing and maintaining a central salaries budget allocation.

Highlights of Activities
Employee Relations Services

Equal Employment Opportunity Program

— A total of 68 individuals were offered employment under the Equal Employment Opportunity Program - 36 term appointments were made in the civil service and 32 students were placed in summer jobs.

Employment Equity

— The Employment Equity Program is in its third year and departments reported progress in achieving numerical targets. Women were appointed to certain classifications for the first time and sponsored by departments to attend special management development programs at universities. Training and development positions were established to expedite the progress of women in the workplace.

Awareness of the need for special action by departments continues to grow. The three-year period, set out in action plans, has not been long enough to accomplish the objectives of the program. Therefore, further employment equity action plans will be required to cover a longer period of time.

Delegation Agreements

— Formal delegation agreements were signed with five departments. This concludes the process of delegating responsibility for staffing activities to all departments and agencies of government.

Monitoring

— Staffing monitoring continued. It is a means to effect changes and improvements to the civil service staffing process, consistent with the Board mandate and in accordance with human resource management responsibilities of the secretary of the board. Monitoring is accomplished by periodic evaluations of staffing activities in a department. A Staffing Monitoring and Evaluation Report, which outlines findings resulting from the monitoring process, is submitted to the department concerned.

Policy Development

— Policies and procedures continued to be revised and updated in order to provide consistency and guidance in the staffing process.

Training

— Approximately 75 persons registered for a staffing workshop during the fiscal year. Workshop participants were from various line departments where they are involved in staffing.

Appointments

— 3,641 appointments were processed during the fiscal year — 853 promotions and 357 employee transfers.

Table 2

Appointments to the Civil Service by Gender

	April 1/87 to March 31/88		April 1/88 to March 31/89	
	Number	% of Total	Number	% of Total
Male	437	52.1	759	62.8
Female	401	47.9	449	37.2
TOTAL	838		1,208	

Table 3

Civil Service Enrolment by Gender

	As of March 31/88		As of March 31/89	
	Number	% of Total	Number	% of Total
Male	6,463	63.9	6,782	64.0
Female	3,648	36.1	3,812	36.0
TOTAL	10,111		10,594	

Separations

— 726 employees were separated from the civil service - a turnover rate of 6.85 per cent. The turnover rate for male employees is 6.51 per cent, while the rate for female employees is 7.45 per cent.

Competitions

— 889 competitions were processed. Of this number, 690 were open and 199 circulated as closed. In response to advertised competitions, 22,856 applications were received; 11,692 persons scheduled for interviews and 10,224 subsequently interviewed. As a result of the competitive process, 8,415 applicants qualified.

Table 4

Competitions by Department
April 1, 1988 to March 31, 1989

Department/Agency	Number
Advanced Education and Training	161
Agriculture	35
Alcoholism and Drug Dependency Commission	10
Board of Management	5
Commerce and Technology	11
Education	12
Finance	19
Fisheries and Aquaculture	26
Health and Community Services	95
Income Assistance	35
Intergovernmental Affairs	2
Justice	29
Labour	14
Municipal Affairs and Environment	17
Natural Resources and Energy	29
New Brunswick Police Commission	1
Occupational Health and Safety Commission	5
Office of the Comptroller	4
Office of Economic Development	2
Solicitor General	23
Supply and Services	18
Tourism, Recreation and Heritage	85
Transportation	251
TOTAL	889

Table 5

Competitions by Language Requirement

	April 1, 1987 to March 31, 1988		April 1, 1988 to March 31, 1989	
	Number of Competitions	% of Total	Number of Competitions	% of Total
English essential	360	49.9	421	47.4
Bilingual essential	258	35.7	317	35.7
French essential	36	4.9	52	5.8
One of the official languages	38	5.3	76	8.5
Multiple languages	30	4.2	23	2.6

Compensation

— Action was taken on a total of 1,555 personnel proposals pertaining to Part I of the public service, and 228 proposals pertaining to Part II. Of this number, 1104 were for position classification or reclassification while the remainder dealt with general personnel transactions.

In Part III, job evaluation is delegated to the Department of Health and Community Services. Bargaining classes are handled by a Job Survey Committee, and the non-bargaining area is the responsibility of the Hospital Management Evaluation Committee. A compensation officer represents the Board on each of these committees. There were 100 formal requests processed — 19 as requested or to alternative classifications, 52 were turned down and 29 were outstanding.

— There were 61 classification appeals in the fiscal year — 60 in Part I and one in Part II. Of that number, four were upheld, 33 denied, one was withdrawn and 23 remained outstanding at year end. In Part III, one appeal went to adjudication and was denied.

— Class management meetings, with user department representation, were held in advance of negotiations for occupational groups. The process provides a means for maintaining the classification system and addresses issues such as internal relativity and requirements for new or revised classification levels.

— Travel and Removal Regulations, and Non-Bargaining Personnel Policies were revised.

— Staff participated in ongoing local, regional, and national compensation surveys.

— Various forms of leave of absence and employment policies were reviewed. Some occupational group changes were made.

— Special classification and pay studies were initiated or continued in the fiscal year. (see Table 6)

Table 6

List of Classification Pay Studies
April 1, 1988 - March 1, 1989

Classification	Number of Positions
Industrial Development Officers	100
Deeds Registrars, Department of Justice	20
Rehabilitation and Therapy classes	746
Human Resource Officers	100
Appraisers and Assessors	20
Paramedical/Nursing Parity Study, Part III	200
Transfer of regional office staff from LRIS to Geographic Information Corporation	60

Labour Relations

— Approximately 33,000 employees are covered by 30 separate collective agreements.

— 11 collective agreements (including the former N.B. Highway Patrol) expired during the fiscal year. Bargaining for renewal of collective agreements took place with 17 bargaining units

— seven agreements were carried over from the previous year, covering approximately 21,000 employees.

— The Public Service Labour Relations Board issued an order, dated Nov. 23, 1988, which certified the New Brunswick Government Employees Union as the bargaining agent for Industrial Training and Certification Officers (approximately 22 employees).

— On Feb. 28, 1989, the N.B. Highway Patrol, represented by the New Brunswick Public Employees Association, was disbanded.

— Board of Management signed 11 collective agreements during the fiscal year, with varying terms and conditions. (see table 11).

— A total of 236 collective agreements have been negotiated since 1970 (see tables 7, 8 and 9). Table 10 lists the strikes which have occurred since 1970.

— 216 grievances in Parts I, II and III of the Public Service were referred to adjudication during the year (see table 12).

— 60 complaints were lodged by bargaining agents under sections 19, 99 and 31 of the Public Service Labour Relations Act (see table 12).

Table 7

Collective Agreements Negotiated
in Part I of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Agriculture	86	9
Clerical & Regulatory	1,715	9
Court Stenographers	79	6
Drafting & Graphic Arts*	65	7
Education (Instructional)	699	9
Education (Non-Instructional)	197	8
Engineering, Land Survey & Architecture	138	9
Engineering & Field	325	9
Forestry**	53	6
General Labour & Trades	2,516	9
General Labour & Trades (Supervisory)	133	8
Institutional Care***	1,255	7
Institutional Services***	379	
Laboratory & Medical	22	9
Nursing	515	9
Office, Data Processing & Duplicating Equipment Operation	112	9
Recreation & Culture	31	4
Rehabilitation & Therapy	801	8
Resource Services	337	9
Secretarial, Stenographic & Typing	1,363	10
Technical Inspection	160	8
Veterinarians	28	5
Total Bargaining Employees Part I	11,009	167

* effective March 1/89, this group became part of Engineering & Field Group
** certificate revoked by vote of membership
*** included in one collective agreement booklet

Table 8

Collective Agreements Negotiated
for Part II of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
District School Supervisors	43	2
General Labour, Trades & Services	2,333	9
School Business Officials	108	2
Stenographic, Typing, Clerical, Regulatory & Office Equipment Operation	934	8
Teachers	8,042	8
Total Bargaining Employees Part II	11,460	29

Table 9

Collective Agreements Negotiated for Part III of the Public Service since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Clerical, Stenographic & Office Equipment Operation*	1,696	8
Institutional Services*	2,353	
Nursing	4,012	10
Nursing Instructors	76	5
Para Medical	939	9
Patient Care*	1,644	
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation	430	8
Total Bargaining Employees, Part III	11,150	40

*included in one collective agreement booklet

Total Public Service	33,619	236

Table 10

Strikes Since 1970

Bargaining Unit	Duration of Strike
Para Medical	Feb. 14 to March 26, 1973
Resource Services	Oct. 14 to Dec. 1, 1975
Clerical, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
General Labour, Trades and Services, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
Teachers, Part II	June 5, 1981
Clerical, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
General Labour, Trades and Services, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
Veterinarians	June 16, 1983
Veterinarians	Oct. 10, 11, 15, 16 & 18, 1985
General Labour, Trades and Services Part II (rotating strike)	Oct. 1, 2 & 5, 1987
Rehabilitation & Therapy	Apr. 18, 1988 to May 13, 1988
Engineering, Architecture and Land Surveying (rotating strike)	Apr. 21, 22, Aug. 22 - Sept. 6, 1988

* Agreements concluded after strike, back to work legislation and issuance of an Arbitrator's Report (Justice Guy Richard).

Table 11

Collective Agreements Signed
Fiscal Year 1988-89

Agreement	Bargaining Agent	No. of Employees	Date Signed	Expiry Date	Duration	Settlement
Rehabilitation and Therapy	CUPE	801	29/06/88	31/10/89	38 months	01/09/86 - 0% 01/12/86 - 3% 01/09/87 - 2% 01/09/88 - 5% 01/04/89 - 2.5%
Nursing Part I	NBNU	515	30/06/88	30/11/88	24 months	12/01/86 - 3% 12/01/87 - 2%
Recreation and Culture	CUPE	31	13/07/88	31/10/89	38 months	01/09/86 - 0% 01/12/86 - 3% 01/09/87 - 2% 01/09/88 - 5% 02/04/89 - 2.5%
Office, Data Processing and Duplicating Equipment Operation	NBPEA	112	13/07/88	31/08/90	36 months	01/09/87-31/03/88 one time lump sum payment of $60/mo. of continuous service 01/04/88 - 3% 01/09/88 - 2% 01/09/89 - 5%
Para Medical	NBPEA	939	19/07/88	31/10/89	36 months	01/11/86 - 3% 01/11/87 - 2% 01/11/88 - 3%
	- special wage increases, additional step given to Technologists I, II, III and IV only - all groups not at maximum moved one step in pay range					
Resource Services	NBGEU	337	26/07/88	13/10/90	36.5 months	01/10/87 - 3% 01/10/88 - 2% 01/10/89 - 5%
	(plus adjustments to F.R. series effective April 1, 1988)					
Education (Instructional)	NBPEA	699	20/09/88	31/10/90	36 months	01/09/87 - 3% 01/09/88 - 2% 01/09/89 - 5% 01/02/90 - 1%
Clerical and Regulatory	NBPEA	1715	31/03/89	30/06/90	24 months	01/07/88 - $30 bi-weekly across the board 01/07/89 - 3%
Nurses, Part III	NBNU	4012	25/11/88	30/06/90	24 months	01/07/88 - 3% 15/10/88 - 2% 01/07/89 - 3% 15/03/89 - 2%
Secretarial, Stenographic & Typing, Part I	NBPEA	1363	04/10/88	30/06/90	24 months	$600 lump sum for those employed on date of signing 01/01/89 - 3% 01/07/89 - 3%
Engineering, Land Surveying & Architecture	PIPSC	138	02/03/89	31/08/90	36 months	01/07/87 - 0% 01/10/87 - 3% 01/07/88 - 2% 01/07/89 - 5% 01/02/90 - 2.5%

Table 12

Adjudication Totals
Fiscal Year 1988-89

	Part I	Part II	Part III	Totals
Number References to Adjudication	84	33	99	216
Decisions Rendered	24	6	22	52
Adjudications Postponed Sine Die	9	4	12	25
Adjudications Withdrawn	13	11	19	43
Complaints (under Section 19, 31 or 99)	19	4	37	60

Human Resource Development

In 1988-89 the Human Resource Development Branch continued to focus on the development of employees and managers.

Two calendars of training were published offering 104 courses throughout the province in both official languages. More than 1,400 public servants benefitted from opportunities to acquire new job-related skills or improve their management abilities. More than 450 registrants attended sessions delivered in the French language. Nearly 1,000 public servants registered in one of 22 smoking cessation clinics offered in preparation for the introduction of a policy prohibiting smoking in government buildings. Training courses were contracted from private sector firms at special in-house rates and tuition fees for most courses did not increase.

A process for assessing the impact of training on the work site was developed and nine courses were evaluated and appropriately modified. Departments were offered consulting assistance in developing methodologies for identifying employee training needs. The branch also initiated a project to focus on the development of human resource management professionals throughout Part I of the public service.

Executive Development

The executive development program expanded to include senior officials and potential senior executives, identified by deputy heads. Management courses, designed and presented specifically for senior officials, attracted more than 200 registrants.

Board of Management approved the creation of a developmental assignment system for senior officials and the branch provided leadership in its development and implementation. This system, designed to increase general management competence within the New Brunswick Public Service, will facilitate the transfer of senior managers to new work environments and provide them with an opportunity to increase the breadth of their management experience.

Compensation Policy Branch

Newly formed in the re-organization of the Human Resources Division, the Compensation Policy Branch is responsible for developing compensation plans and policies which promote and support employee efforts to improve service and productivity.

The branch is responsible for initiatives in the following areas:

— developing and revising job classification administration in Part I of the public service leading to the controlled delegation of job evaluation authority from the Board of Management to line departments;

— exploring the concept of performance-based compensation, both on a management and group basis, for potential implementation in the public service;

— managing and developing senior executive compensation plans, and

— developing and implementing outplacement policies which equitably facilitate government workforce adjustments.

Pensions and Insured Benefits Branch

The Pensions and Insured Benefits Branch is responsible for the administration of legislated and contractual pension plans and selected insured benefit programs for employees covered under Parts I, II, III and IV of the public service. Schedule A sets out the various pension plans for which the branch is responsible and provides a summary of the latest statistical data available for a 12 month period. Schedule B provides similar details for the various insured benefits programs.

Since many of the programs are negotiable, branch officers work in an advisory capacity with staff of the employee relations services branches, Human Resources Management Division of Board of Management, and staff of other quasi-public organizations involved in collective bargaining.

The long-term program to automate many record-keeping and administrative functions performed in the branch continues. It is now possible to supply many pension estimates quickly, using software developed on a micro-computer. Accessability of data continues to improve using a micro-computer network.

On April 1, 1988, the branch assumed complete responsibility for administration of the three province-wide hospital pension plans. Prior to this, most of the day-to-day activities were carried out by a consultant. The branch has requested an audit of the computer system used for this administration.

There remains one pension plan, covering non-teaching school board employees, that has day-to-day administration carried out by outside resources. Centralized administration of all pension programs continues to be a goal of the Board of Management.

Challenges facing the branch include the introduction of major changes and new provisions in the Income Tax Act and the Pensions Benefits Act of New Brunswick. Both legislations will significantly affect the administration and perhaps the design of defined benefit pension plans.

As required by the appropriate acts, this report covers the administration of the Members' Superannuation Act, the Public Service Superannuation Act and the Teachers' Pension Act.

Members' Superannuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1989 in accordance with Section 21 of the Members' Superannuation Act.

Contributions

During the period covered by this report, pension accounts existed for 58 members. Of these, 21 also included ministers' contributions. Ministers' contributions include those of the Premier, Speaker of the House, and Chairman of the New Brunswick Electric Power Commission.

Members' contributions totalled $179,113 and ministers' $39,693. The province made matching contributions of $218,806, as well as special contributions of $843,443 for a total of $1,062,249 - an increase of $101,856 over 1987-88.

The province allotted $32,807 in payment of interest on contributions for the current fiscal year.

One refund of contributions was granted in the 1988-89 fiscal year.

Payments were equal to receipts in the fiscal year.

Benefits

Pensions paid under the Members' Superannuation Act amounted to $1,285,266.

On March 31, 1989, there were 68 pensions in effect. Table 14 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Table 13 summarizes the activities of the members' superannuation account for the 1988-89 fiscal year, and Table 15 shows comparative statistics since 1985. Comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals are shown in Table 16.

Table 13

Statement of Activity
Members' Superannuation Account
fiscal year ended March 31, 1989

	Number	Amount
Balance of account at March 31, 1988		$ 1
Ministers' contributions	21	39,693
Members' contributions	58	179,113
Province's contributions		1,062,249
Interest on contributions		32,807
Refund of contributions	1	(28,596)
Pensions paid	68	(1,285,266)
Balance of account at March 31, 1989		$ 1

Table 14

Pensions
Members' Superannuation Act
Summary of Pensions being paid as of March 31, 1989

$ Value of pension per month	Number of pensions
0 - 500	7
500 - 1,000	12
1,000 - 1,500	11
1,500 - 2,000	16
2,000 - 2,500	14
2,500 - 3,000	5
over 3,000	3
TOTAL	68

Schedule A

Pension Plans

Plan	Year Ending	Number Members	Employee Contributions	Number Pensioners	Pension Payroll	Pension Fund
Public Service Superannuation Act	Mar. 31/89	15,690	$28,850,372	4,720	$37,172,140	$681,719,222
Teachers' Pension Act	Mar. 31/89	8,494	21,663,499	3,006	37,011,350	693,235,577
Provincial Court Act	Mar. 31/89	26	117,731	22	721,622	2,970,574
Ombudsman Act	Mar. 31/89	1	--	3	88,241	--
Pension Plan for Management Employees of N.B. Hospitals	Dec. 31/88	624	3,187,915*	80	264,541	38,634,213
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of N.B. Hospitals	Dec. 31/88	4,122	9,356,764*	184	540,380	97,328,092
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals	Dec. 31/88	4,200	6,623,112*	571	971,894	98,864,494
Pension Plan for Management Employees of N.B. School Boards	Dec. 31/88	189	572,240*	80	19,260	5,916,174
Pension Plan for Certain Employees of N.B. School Boards	Dec. 31/88	2,602	4,083,912**	341	601,408	49,391,243

* Includes total contributions
** Includes total contributions as of March 31, 1989

Schedule B

Insured Benefits Summary

Program	Civil Service Group Life		Accidental Death & Dismemberment	CUPE Hosp Group Life	CUPE School Board Group Life	Long Term Disability			CUPE 1190	Health Care-Gen	Dental Plan-Gen	Health Care CUPE H-GLT	Dental Care CUPE H-GLT
	Regular Life	Dependent Life				GLT	General	Nurses					
Plan Year Ending	Mar. 31, 1989		Apr. 30, 1988	Aug. 1/88	Sept. 1, 1988	Mar. 1, 1989	Dec. 1, 1988	Aug. 1, 1988	Feb 1, 1989	Apr. 1, 1989	Apr. 1, 1989	Apr. 1, 1989	Apr. 1, 1989
No. Covered	15,145	8,225	6,673	5,192	3,389	2,339	7,179	3,768	1,221	20,702	14,732	2,290	2,075
Total Coverage	$551,890,000	$122,335,000	$1,043,764,000	$25,960,000	$62,783,500	$50,500,000	$11,329,350	$5,029,940	$1,194,657	N/A	N/A	N/A	N/A
Claim No.'s	29	24	7	8	10	N/A	91	51	55	N/A	N/A	N/A	N/A
Amount	$1,056,000	$123,000	$675,000	$40,000	$180,000	N/A	$977,057	$327,060	$313,813	$9,516,504	$3,355,914	$87,500	$37,500
Disability Reserves $	$3,479,374	N/A	N/A	$103,100	$ 437,599	N/A	$4,822,714	$1,594,686	$1,158,913	N/A	N/A	N/A	N/A
Disability this year	74	N/A	N/A	7	12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Disability total	254	N/A	85	42	48	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Conversions No.	9	N/A	N/A	15	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Conversions Charge	$43,800	N/A	N/A	$8,688	$10,307	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Table 15

Comparative Statistics
Members' Pensions

Year	1985	1986	1987	1988	1989
Number of contributors at March 31	58	58	58	58	58
Number of new contributors during year	—	—	—	39	1
Number of refunds to members	—	—	—	20	1
Number of pensioners at March 31	49	50	50	69	68
Number of new pensioners during year	5	2	—	21	2
Number of pensions terminated during year	3	1	—	2	3
Pensions paid	$ 598,029	$ 662,124	$ 686,968	$1,016,822	$1,285,266

Table 16

Cash Flow of Funds
Members' Superannuation Act

RECEIPTS					PAYMENTS		
Fiscal Year	Employee Contributions	Employer Contributions	Interest Paid By Province	Total	Benefits	Withdrawals	Total
1985	191,451	367,672*	38,906	598,029	598,029	—	598,029
1986	196,776	420,064*	45,284	662,124	662,124	—	662,124
1987	227,463	406,616*	52,889	686,968	686,968	—	686,968
1988	379,605	960,393*	36,170	1,376,168	1,016,822	359,346	1,376,168
1989	218,806	1,062,249*	32,807	1,313,862	1,285,266	28,596	1,313,862

Balance brought forward from March 31, 1984 - $1.
Balance of account at March 31, 1989 - $1.
*Includes special contributions made by province

Public Service Superannuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1989 in accordance with Section 24 of the Public Service Superannuation Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 15,690 employees, not including pensioners who are considered contributors by the act. Chart 3 illustrates the growth of accounts since 1985.

Employee contributions totalled $28,850,372 and employer contributions $28,627,216 for a net total of $57,477,588 - an increase of $2,663,785 over 1987-88.

Refunds of contributions were granted to 826 employees - an increase of 175 over 1987-88. Table 17 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds of contributions and interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds, totalled $5,691,527.

Benefits

Benefits under the act amounted to $37,172,140 - a net increase of $3,718,496 over 1987-88.

In the period April 1, 1988 to March 31, 1989, there were 366 retirements under the act (including disability and survivors' benefits), a decrease of 55 over the previous year. During the year, 160 pensions were terminated and, at March 31, 1989 there were 4,720 pensions in effect. Table 18 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Full pensions with maximum service were granted in 33 cases to contributors age 60 and over with 35 years service. Full pensions with less than maximum service were granted to 99. These included contributors age 65 with at least 5 years service; age 60 with at least 30 years service, and could have included age 55 with 25 years service and a minimum of one year service as deputy head. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 71 contributors.

Fifty-seven disability pensions (after a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years service) totalled 106. Survivors' benefits included the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 21 shows comparative statistics for pensions granted since 1984-85, and Chart 3 shows the growth of pensions since 1984-85.

The balance sheet and statement of activity for Trust Fund No. 4 are shown in Tables 19 and 20, respectively. Table 22 shows comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals for the last five years.

Legislation

During 1988-89, the Public Service Superannuation Act was amended to permit former employees of Saint John Housing Authority, who became employed with the New Brunswick Housing Corporation on Jan. 1, 1986, to reinstate previously refunded pensionable service rendered while employed by Saint John Housing Authority.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Province of New Brunswick Public Service Superannuation Plan and pension authorities responsible for the administration of the following pension plans were in effect on March 31, 1989:

— Province of British Columbia Public Service Superannuation Plan
— Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (regular employees)
— Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (management employees)
— Province of Alberta Local Authorities Pension Plan
— Province of Alberta University Academic Pension Plan
— Province of Saskatchewan Public Service Superannuation Plan (old plan)
— Province of Saskatchewan Public Service Employees Superannuation Plan (new plan)
— Province of Saskatchewan Power Corporation Superannuation Plan
— Province of Manitoba Public Service Superannuation Plan
— Province of Manitoba Health Organizations Incorporated Pension Plan
— University of Manitoba Pension Plan
— Province of Ontario Public Service Superannuation Plan
— Province of Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts & Technology Pension Plan
— Province of Ontario Hydro Electric Power Commission Pension Plan
— Province of Nova Scotia Public Service Superannuation Plan
— Province of Prince Edward Island Public Service Superannuation Plan
— Province of Prince Edward Island Teachers' Pension Plan
— Province of Newfoundland Public Service Superannuation Plan
— Memorial University of Newfoundland Pension Plan
— Federal Public Service Superannuation Plan
— McGill University Pension Plan
— Council of Maritime Premiers Pension Plan
— Canadian Broadcasting Corporation Pension Plan
— Central Mortgage & Housing Corporation Pension Plan
— Canadian National Railway Pension Plan
— University of Prince Edward Island Pension Plan
— Province of Ontario Institute for Studies in Education

Table 17

Comparative Statistics
Public Service Superannuation Act

Year	1985	1986	1987	1988	1989
Number of accounts*	15,495	15,746	16,570	15,897	15,690
Number of refunds	698	743	598	651	826
Number of pensioners at March 31	3,675	4,031	4,239	4,514	4,720
Number of new pensioners	370	494	376	421	366
Number of pensions terminated	131	138	168	146	160
Pensions paid	$23,345,550	$26,832,142	$29,950,411	$33,453,644	$37,172,140

*Does not include pensioners.

Table 18

Pensions
Public Service Superannuation Act
Summary of pensions being paid at March 31, 1989

$ Value of pension per month	Male	Female	Total pensions
0 - 500	730	2,135	2,865
500 - 1,000	399	567	966
1,000 - 1,500	217	217	434
1,500 - 2,000	119	89	208
2,000 - 2,500	85	36	121
2,500 - 3,000	36	15	51
over 3,000	59	16	75
TOTAL	1,645	3,075	4,720

Table 19

Trust Fund No. 4
Balance Sheet
fiscal year ended March 31, 1989

ASSETS	
Current:	
Cash	$ 129,324
Short term deposits (par value $20,774,000)	19,820,948
Accounts receivable	6,218,223
Accrued interest receivable	20,751,419
	$ 46,919,914
Investments (market value $645,303,405)	634,799,308
	$ 681,719,222
LIABILITIES AND FUND EQUITY	
Current liabilities:	
Accounts payable	$ 837,248
Deferred credits:	
Unamortized foreign exchange gains	15,755
Unamortized discounts less premiums	4,626,964
	4,642,719
Fund equity	676,239,255
	$ 681,719,222

Table 20

Trust Fund No. 4
Statement of Activity
fiscal year ended March 31, 1989

Fund equity at the beginning of the year		$ 594,129,254
Add:		
Bank interest		31,980
Interest earned on investments		67,591,343
Amortization of discounts less premiums		191,829
Amortization of foreign exchange gains		1,525
Net gain on disposal of debentures		159,057
Pension contributions		
Employee		28,850,372
Employer		
Advisory Council on the Status of Women	9,700	
Centre Communautaire Sainte-Anne	9,167	
Assumption Mutual Life	47,394	
Regional Development Corporation	49,608	
Council of Maritime Premiers	11,410	
Government of Canada	85,599	
Kings Landing Corporation	24,926	
Legal Aid	6,730	
New Brunswick Electric Power Commission	5,460,553	
New Brunswick Extra Mural Hospital	8,456	
New Brunswick Housing Corporation	408,600	
New Brunswick Liquor Corporation	647,458	
New Brunswick Museum	38,600	
New Brunswick Research and Productivity Council	219,238	
Premier's Council on the Status of Disabled Persons	6,165	
Province of Alberta	3,432	
Province of New Brunswick	17,709,336	
Memorial University	27,636	
Province of Nova Scotia	27,878	
University of Moncton	55,270	
University of New Brunswick	3,262,878	
Workers' Compensation Board	445,309	
Province of Saskatchewan	33,491	
Maritime Forestry Complex	8,704	
New Brunswick Board of Commissioners of Public Utilities	1,169	
Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain Inc.	7,415	
Centre scolaire communautaire Beausoleil Inc.	11,694	
		28,627,216
		125,453,322
Deduct:		
Pensions		37,172,140
Refunds to employees:		
-Contributions		4,432,895
-Interest		706,515
Transfers under reciprocal agreements:		
-Employee contributions		194,375
-Interest		116,982
Transfers under reciprocal agreements:		
-Employer contributions		148,346
-Interest		92,414
Miscellaneous expenses		479,654
		$ 43,343,321
Fund equity at end of year		$ 676,239,255

Table 21

Public Service Pensions Granted
fiscal year ended March 31, 1989

	1985	1986	1987	1988	1989	Average Pension granted during fiscal year
Full pension (maximum service)	39	25	21	40	33	$ 2,179
Full pension (less than maximum service)	129	164	123	137	99	$ 766
Disability pension	53	53	60	56	57	$ 484
Early retirement (actuarial reduction)	66	46	49	81	71	$ 737
Survivor benefits	83	99	105	107	106	$ 337
Special early retirement program	—	107	18	—	—	$
TOTAL	370	494	376	421	366	weighted average pension granted $719 per month

Table 22

Public Service Superannuation Act
Cash Flow of Funds at March 31, 1989

	RECEIPTS				PAYMENTS			
Fiscal Year	Employee Contributions	Employer Contributions	Misc.*	Total	Benefits	Withdrawals	Total	Excess of receipts over payments
1985	23,238,078	23,248,827	42,644,243	89,131,148	23,345,550	3,875,400	27,220,950	61,910,198
1986	23,791,149	23,784,086	48,451,784	96,027,019	26,832,142	3,865,431	30,697,573	65,329,446
1987	24,928,865	24,908,775	53,334,018	105,171,658	29,950,411	3,340,986	33,291,397	71,880,261
1988	27,429,185	27,384,618	61,704,221	116,518,024	33,453,644	4,432,996	37,886,640	78,631,384
1989	28,850,372	28,627,216	67,975,734	125,453,322	37,172,140	6,171,181	43,343,321	82,110,001

*Investment income

Chart 3

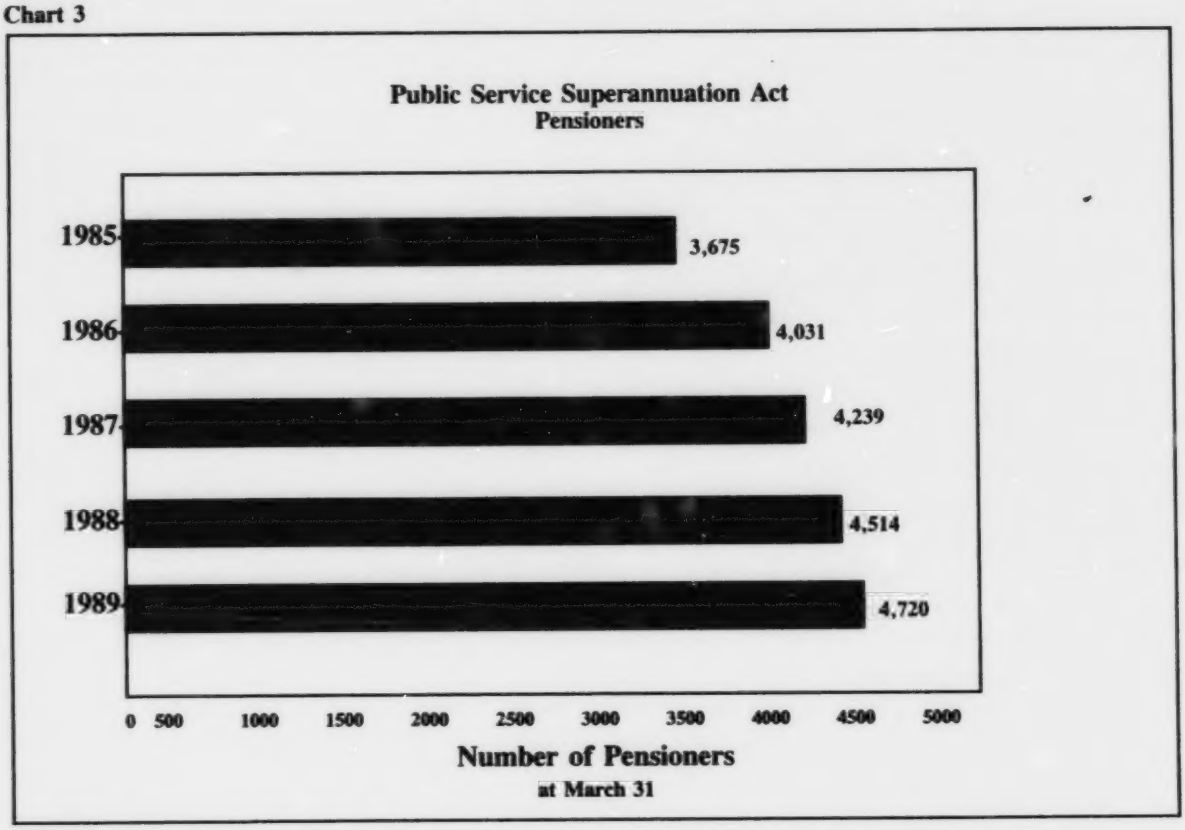
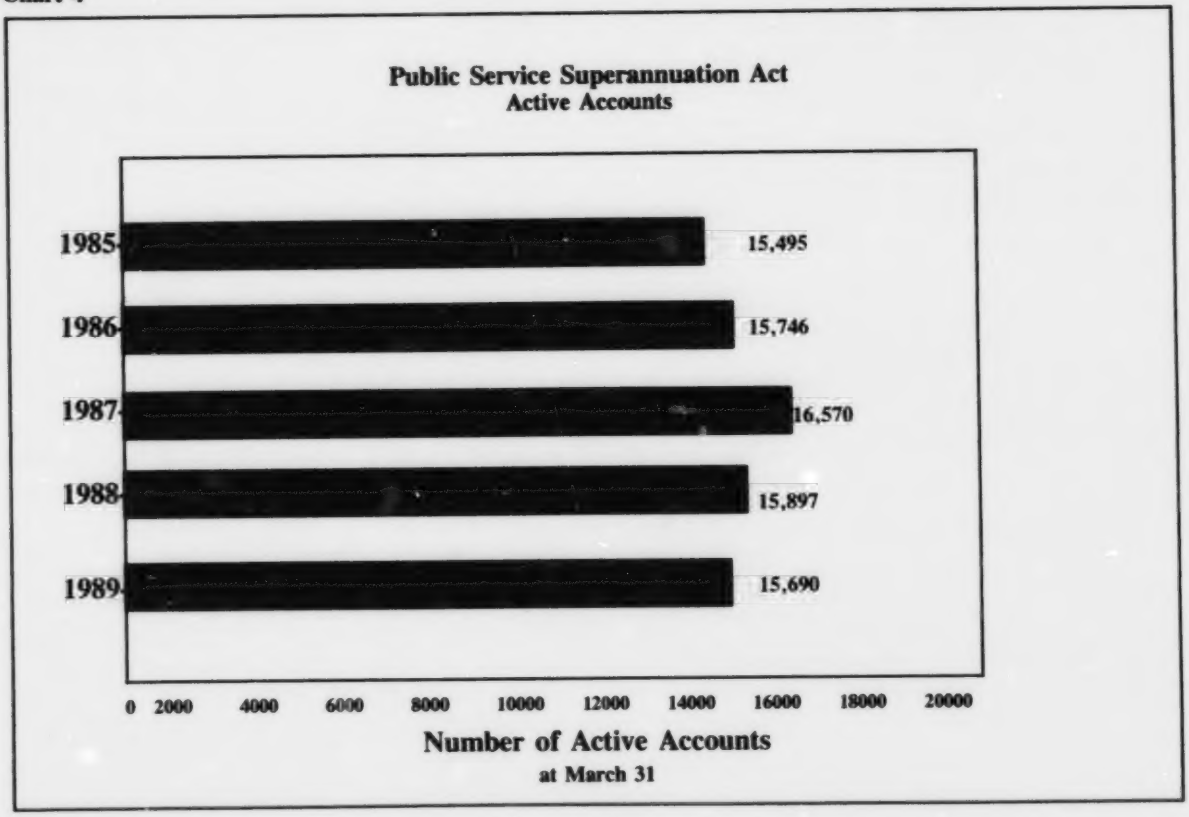


Chart 4



Teachers' Pension Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1989 in accordance with Section 24 of the Teachers' Pension Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 8,494 employees (excluding pensioners) - 155 accounts below 1987-88. Chart 4 illustrates the growth of accounts since 1985.

Employee contributions totalled $21,663,499. Employer contributions totalled $21,439,027. This gave a combined contribution of $43,102,526 for the 1988-89 fiscal year.

Refunds of contributions were granted to 168 former employees - an increase of 47 from 1987-88. Table 26 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds, interest to employees leaving service and refunds of excess contributions totalled $925,239 - an increase of $305,697 over 1987-88. Transfers to other pension authorities by reciprocal agreements amounted to $893,486.

Benefits

The Teachers' Pension Act provides for the payment of pensions to retired teachers and, under certain circumstances, to their dependents. The act also provides for refunds of contributions under certain conditions. All pension payments and refunds were paid out of the Consolidated Fund until April 1, 1989. At that point in time, the assets of the Teachers' Pension Fund established in the fiscal year ended 31 March 1976, equalled those of the Public Service Superannuation Fund. Legislation now permits payments to be made from the Teachers' Pension Trust Fund.

Benefits paid under the act amounted to $37,011,350 - $3,460,411 over 1987-88.

During the fiscal year, there were 156 retirements (including disability and survivors' benefits) under the act - a decrease of 39. Eighty-eight pensions were terminated and, at March 31, there were 3,006 pensions in effect. Table 23 gives a breakdown of salary ranges for the year.

Full pensions with maximum service were granted in 47 cases. These included contributors with 35 years of pensionable service. Full pensions with less than maximum service were granted to 55 contributors. These included contributors at age 60 with at least 20 years service, contributors at age 65 with at least 5 years service, contributors with acceptable war service retiring after age 50 with at least 25 years service, and contributors with any combination of age plus service totalling 90. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 19 contributors.

Sixteen disability pensions (with a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years of service) totalled 19. Survivors' benefits included the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 27 shows benefits and pensions granted since 1984-1985. Chart 4 shows the growth of pensions since 1984-1985.

Legislation

During the 1988 session of the legislature there were no amendments to the Teachers' Pension Act.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Province of New Brunswick and the parties listed below were in effect on March 31, 1989:

— Government of Prince Edward Island
— Government of Nova Scotia
— Government of Quebec
— Government of Ontario
— Government of Manitoba
— Government of Saskatchewan
— Government of Alberta
— Holland College
— Government of Canada Public Service Superannuation Act
— Government of Newfoundland

Table 23

Pensions
Teachers' Pension Act
Summary of pensions being paid at March 31, 1989

$ Value of pension per month	Male	Female	Number of pensions
0 - 500	85	630	715
500 - 1,000	48	945	993
1,000 - 1,500	31	457	488
1,500 - 2,000	43	372	415
2,000 - 2,500	84	222	306
2,500 - 3,000	41	26	67
over 3,000	18	4	22
TOTAL	350	2,656	3,006

Table 24

Trust Fund No. 7
Balance Sheet
fiscal year ended March 31, 1989

ASSETS		LIABILITIES AND FUND EQUITY	
Current:		Current liabilities:	
		Bank overdraft	$ ——
Cash	$ 137,954	Accounts payable	233,990
Short term deposits			$ 233,990
(par value $31,800,000)	30,873,225		
Accounts receivable	3,096,742	Deferred credits:	
Accrued interest receivable	20,551,499	Unamortized discounts less premiums	4,983,289
	54,659,420		
Investments:		Fund equity	688,018,298
			$693,235,577
(Market value $645,337,442)	$638,576,157		
	$693,235,577		

Table 25

Trust Fund No. 7
Statement of Activity
fiscal year ended March 31, 1989

Fund equity at beginning of year		$578,256,309
Add:		
Bank interest		39,997
Interest earned on investments		66,702,070
Amortization of discounts less premiums		5,473
Net gain on disposal of debentures		167,673
Pension contributions		
Employee		21,663,499
Employer:		
Atlantic Province Resource Centre for the Hearing Handicapped	22,380	
L'Association des Enseignants Francophones du Nouveau-Brunswick	15,182	
New Brunswick Teachers' Association	41,140	
New Brunswick Teachers' Federation	8,822	
Department of National Defence	58,756	
Province of Alberta	36,520	
Province of New Brunswick	20,886,842	
Government of Canada	53,788	
Province of Newfoundland & Labrador	21,010	
Province of Nova Scotia	50,713	
Province of Ontario	101,668	
Province of Prince Edward Island	56,576	
Province of Quebec	39,501	
University of Moncton	3,434	
University of New Brunswick	34,293	
Sir Frederick Fraser School	8,402	21,439,027
		110,017,739
Deduct:		
Miscellaneous expenses		255,750
Fund equity at end of year		$688,018,298

Table 26

Comparative Statistics
Teachers' Pension Act

Year	1985	1986	1987	1988	1989
Number of active accounts at March 31	8,192	8,271	8 440	8,649	8,494
Number of new accounts	314	413	501	525	169
Number of refunds to former employees	191	161	142	121	168
Number of pensioners at March 31	2,645	2,727	2,827	2,938	3,006
Number of new pensioners during year	162	173	190	195	156
Number of pensions terminated during year	72	91	90	84	88
Pensions paid	$23,720,138	$26,708,794	$29,800,363	$33,550,939	$37,011,350

Table 27

Teachers Pensions Granted
fiscal year ended March 31, 1989

	1985	1986	1987	1988	1989	Average pension granted during 1988-89
Full pension (maximum service)	37	55	54	59	47	$2,028
Full pension (less than maximum service)	73	63	70	63	55	$1,668
Disability pension	9	15	19	34	16	$ 820
Early retirement (actuarial reduction)	15	12	14	11	19	$ 845
Survivor's benefits	28	28	34	28	19	$ 471
TOTAL	162	173	191	195	156	weighted average pension granted $1,451 per month

Chart 5

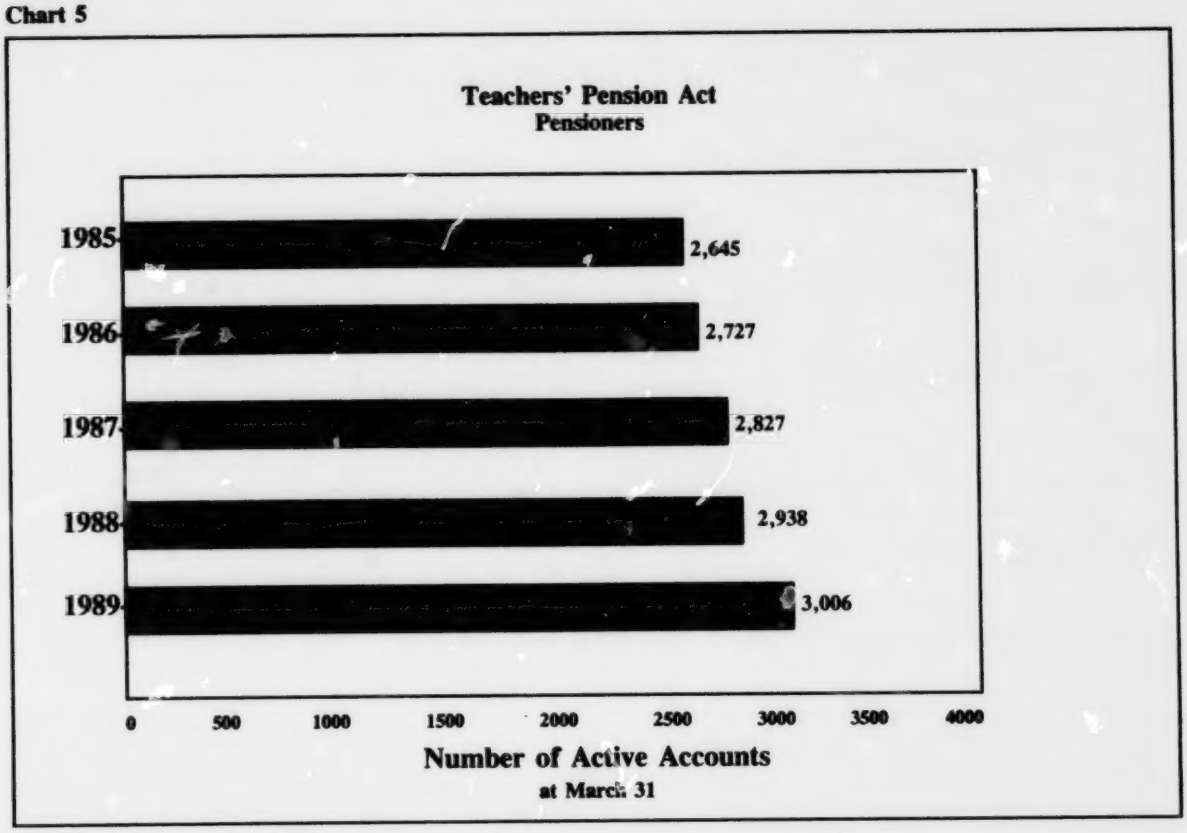
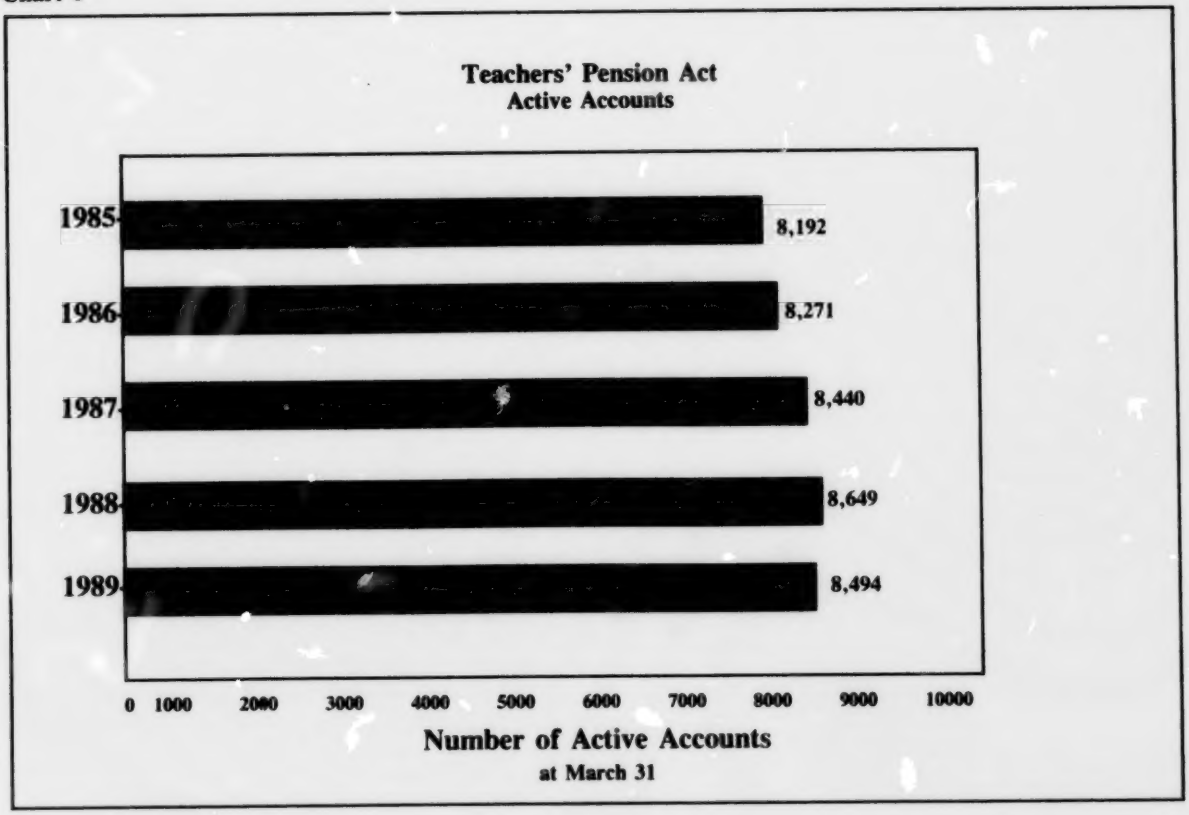


Chart 6



SUMMARY OF LEGISLATION

The following acts are administered by the Board of Management:

FINANCIAL ADMINISTRATION ACT:

— Under Section 5, the Board of Management receives authority to act as a Committee of the Cabinet in all matters relating to financial management, review of annual expenditure plans, administrative policy in the public service, organization of the public service and personnel management.

— Section 6 authorizes the Board to determine manpower and training requirements, provide classification and compensation, and establish personnel and administrative standards.

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT:

— Identifies Board of Management as the employer for the public service, Crown agencies, school boards and hospitals.

CIVIL SERVICE ACT:

— Policy direction resides with the Chairman of the Board of Management.

— Establishes the Secretary of the Board is responsible for the staffing function, as well as individual appointments.

— Provides authority to the Secretary of the Board to delegate most staffing responsibilities to deputy ministers of departments and agencies.

— Merit as determined by competitive examination shall be the basis of selection for civil service employment.

— Citizens have a reasonable opportunity to obtain employment at all levels of the civil service.

— Employees are afforded a reasonable opportunity to obtain promotions and pursue a career within the civil service.

— The right to redress is afforded to candidates when appointments are made to and from within the civil service.

— Departmental management is provided flexibility to select from among qualified applicants while maintaining the merit principle.

PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT
TEACHERS PENSION ACT
MEMBERS SUPERANNUATION ACT

— The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the act and amendments.

Other Legislation

The following acts also empower the Chairman of the Board of Management:

— Provincial Court Act (pensions sections)

— Auditor General Act (subsections 4(3) and 16(1) and section 17)

— Crown Construction Contracts Act

— Municipalities Act (pensions regulation)

— Ombudsman Act (pension provisions, subsection 2(4))

— Public Purchasing Act (subsection 5(2))

— Special Retirement Program Act

Conseil de gestion
1988-1989

Rapport annuel

Province du Nouveau-Brunswick

L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Plaise à Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le quatrième rapport annuel du Conseil de gestion de la province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier clos le 31 mars 1989.

Respectueusement soumis,

GÉRALD CLAVETTE
Président
Conseil de gestion

Monsieur Gérald Clavette
Président du Conseil de gestion
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le quatrième rapport annuel du Conseil de gestion pour l'exercice financier clos le 31 mars 1989.

Respectueusement soumis,

E. L. MACKINNON
Secrétaire
Conseil de gestion

Publié par :
Conseil de gestion
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1
Canada

November 1989

Services de design :
Communications Nouveau-Brunswick

Photocomposition :
Imprimeur de la Reine pour le Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55048-130-4

ISSN 0835-2224

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Table des matières

Introduction 5

Organigramme 6

Direction de l'amélioration de la gestion 7

Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) 7

Recherche et planification 7

Services ministériels 8

Direction des budgets 8

Langues officielles 8

Division de la gestion des ressources humaines
Services des relations avec les employés
- Partie I 11
- Partie I (ministères à vocation sociale) et Partie II (conseils scolaires) 11
- Partie III (hôpitaux) et Unité des services d'information sur la rémunération 11

Développement des ressources humaines 17
Direction de la politique sur la rémunération 17
Loi sur la pension de retraite des députés 18
Loi sur la pension de retraite dans les services publics 20
Loi sur la pension de retraite des enseignants 26

Résumé des lois appliquées 30

Tableaux
Première langue officielle par catégorie professionnelle 10
Concours 13
Études sur la classification 14
Négociations collectives 14
Conventions collectives signées en 1988-1989 16
Loi sur la pension de retraite des députés 18
État des résultats 19
Ventilation des pensions 19
Statistiques comparatives 20
Variations de la caisse 20
Loi sur la pension de retraite dans les services publics 20
Statistiques comparatives 22
Ventilation des pensions 22
Fonds de fiducie n° 4 22
Pensions accordées 24
Variations de la caisse 24
Loi sur la pension de retraite des enseignants 26
Ventilation des pensions 27
Fonds de fiducie n° 7 27
Statistiques comparées 28
Pensions accordées 28

INTRODUCTION

Le Conseil de gestion a la responsabilité d'assurer la gestion efficace de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. Par conséquent, l'amélioration de la politique et des méthodes de gestion tout en mettant l'accent sur une plus grande efficacité et une productivité accrue, constitue la fonction principale du mandat du Conseil de gestion. Le Conseil est constitué de sept ministres du Cabinet et d'un président. Le secrétaire du Conseil est le sous-ministre du ministère.

Au cours de la dernière année, la Division de la gestion des ressources humaines a été réorganisée dans le but d'en arriver à une approche plus intégrée des divers aspects des ressources humaines. À compter du 1er janvier 1989, les Directions de la rémunération, des relations de travail et des services de dotation ont été remplacées par les trois Services des relations avec les employés, la Direction de la politique sur la rémunération et le Bureau de l'équité salariale. La Direction du développement des ressources humaines, qui relevait autrefois de la Division de la gestion et de l'élaboration des systèmes, fait maintenant également partie de la Division de la gestion des ressources humaines.

Cette réorganisation a comme objectif d'offrir un service plus rapide et de meilleure qualité aux ministères et organismes desservis par la Division.

Le Conseil de gestion a l'intention de confier la responsabilité de la gestion des ressources humaines aux sous-ministres. À cette fin, le processus de dotation en personnel a été entièrement délégué aux ministères et une délégation de la classification des postes a été amorcée.

La Direction du développement des ressources humaines a effectué un échange entre les cadres supérieurs. Ce programme permanent est conçu pour offrir au personnel cadre des possibilités de développement.

Au cours de l'année, le Ministère a poursuivi la réforme des régimes des services publics rendue nécessaire par l'obligation de tenir compte des dettes non provisionnées, des nouvelles lois relatives aux pensions et de la réforme fiscale.

Un examen du projet de Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) a été effectué et des recommandations ont été soumises à l'approbation du Conseil de gestion.

Le Ministère accorde beaucoup d'importance à la saine gestion des budgets de dépenses de la province. Le Conseil a la responsabilité, entre autres, de s'informer de la situation du budget des dépenses pour l'exercice en cours et d'examiner les possibilités de mesures correctives advenant un écart. En 1988, avec la collaboration des ministères, le gouvernement a réduit de 35,6 millions de dollars son budget de comptes ordinaires, ce qui a fortement contribué à l'amélioration des résultats financiers de la province pour l'année.

Étant donné les responsabilités additionnelles confiées au Conseil de gestion en 1984, le Ministère est habilité à participer à la gestion efficace du gouvernement du Nouveau-Brunswick et il possède les outils pour le faire. Ses responsabilités comprennent notamment les ressources humaines, financières et matérielles de même que l'information. Le lecteur trouvera dans le présent rapport des descriptions, des tableaux et des diagrammes expliquant les activités actuelles du plus ancien comité permanent du Cabinet, ainsi que celles du Ministère qui sert ce comité.

CONSEIL DE GESTION

Le Conseil de gestion est le comité du Cabinet habilité à prendre toutes les décisions relatives à la gestion financière, à la politique administrative, aux normes, à l'organisation et à la gestion du personnel dans les services publics.

Le Conseil agit à titre d'employeur pour la Fonction publique en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Il est aussi le comité du Cabinet chargé de déterminer les niveaux de services et les budgets de dépenses pour les activités centrales du gouvernement, l'Assemblée législative et les organismes du Gouvernement général. Le président est le ministre responsable de l'application des diverses lois du Nouveau-Brunswick sur les pensions.

En mars 1989, le Conseil de gestion était composé des ministres du Cabinet suivants :

Gérald Clavette	Président du Conseil de gestion
Allan Maher	Ministre des Finances et vice-président du Conseil de gestion
Aldéa Landry	Présidente du Conseil exécutif et ministre responsable des Affaires intergouvernementales
James Lockyer	Ministre de la Justice et Procureur général
Rayburn Doucett	Président de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick
Morris Green	Ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie
Conrad Landry	Solliciteur général
Peter Trites	Ministre de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick

M. Ernest L. MacKinnon est secrétaire du Conseil de gestion et sous-ministre du ministère.

Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

Organigramme

DIRECTION DE L'AMÉLIORATION DE LA GESTION

La Direction de l'amélioration de la gestion comprend un personnel restreint de conseillers professionnels dont la tâche est d'aider les ministères à améliorer leur efficacité organisationnelle et leur rendement. Cette Direction assure également la coordination et la promotion du Programme de primes à l'initiative et fait des recommandations au gouvernement en matière de politiques, en vue de l'amélioration de la productivité et de la réduction des coûts.

Faits saillants des activités de la Direction de l'amélioration de la gestion

— Le Programme d'amélioration du rendement (PAR) a été mis en oeuvre dans huit ministères jusqu'à ce jour et deux nouvelles suggestions ont été mises en pratique au cours de la dernière année financière. Plus de 350 possibilités d'amélioration ont été identifiées au sein des ministères. Le programme a entraîné des effets pour environ 20 % des employés dans le cadre de la Partie I des services publics, soit directement, soit indirectement. Le programme est conçu pour améliorer les méthodes de travail en cherchant à offrir plus de services ou de meilleurs services aux mêmes coûts, d'offrir les mêmes services à un coût réduit ou toute combinaison de ces deux résultats.

— Des services de consultation en gestion ont été dispensés à un certain nombre de ministères. Ces services portaient notamment sur l'évaluation des besoins en matière de dotation, les structures organisationnelles, la planification stratégique, l'évaluation du rendement, l'amélioration des méthodes de travail et d'autres affectations particulières reliées à la solution de problèmes.

— Au total, 167 suggestions ont été reçues dans le cadre du Programme de primes à l'initiative. On prévoit que les économies réalisées sur trois ans atteindront 199 657 $. Depuis la mise en oeuvre du programme en 1984, des économies d'environ 1,2 million de dollars ont été réalisées.

— Une approche permettant de soutenir et de favoriser la poursuite des améliorations du rendement dans le cadre de la Partie I des services publics a été présentée au gouvernement et une approbation a été accordée à cette fin.

SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES RESSOURCES HUMAINES (SIRH)

Au cours de l'année financière 1988-1989, un examen du projet de Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) a été entrepris afin de s'assurer de l'efficacité du système en fonction du coût, de s'assurer également que l'on retirerait de ce dernier des avantages suffisants pour justifier ces coûts et que le logiciel d'application retenu était pertinent pour la province.

Cette analyse a été effectuée entre septembre 1988 et mars 1989, en faisant appel à la participation d'une équipe interministérielle et de membres du personnel de la Direction de l'information sur les ressources humaines.

L'étude a permis de constater que l'objectif du système en voie de réalisation était pertinent et qu'il existe au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick un besoin d'élaboration d'un système d'information sur les ressources humaines qui soit d'envergure globale et qui intègre l'information sur la rémunération et le personnel. En outre, le processus a permis de conclure que les activités actuelles de développement déboucheraient sur un système apte à remplir les fonctions requises et à générer l'information de gestion nécessaire. Toutefois, les coûts du matériel informatique reliés au système actuel seront trop élevés si tous les ministères sont dotés de cette façon et si l'on y ajoute des fonctions additionnelles de haute priorité. L'alternative consistant à développer les mêmes fonctions dans le cadre de l'environnement technique du gouvernement, soit Unisys, a été jugée la solution la plus efficace du point de vue des coûts et une recommandation de conversion du système en faveur de cet environnement informatique a été faite à la fin de l'année financière.

Il est prévu que la conversion du système actuel sera terminée d'ici 1991. Des améliorations seront apportées au système de façon régulière au cours des années à venir.

RECHERCHE ET PLANIFICATION

La Direction de la recherche et de la planification a réalisé une étude approfondie des services gouvernementaux afin d'identifier les possibilités de recouvrement des coûts.

En janvier 1989, la Direction a été progressivement démantelée par suite d'une réorganisation ministérielle et les ressources ont été affectées à d'autres unités au sein du Ministère.

SERVICES MINISTÉRIELS

La Direction des services ministériels offre des services de soutien à chacune des directions et divisions du Ministère dans le domaine de la planification des ressources humaines et des services de systèmes informatiques. Elle coordonne également l'élaboration des budgets de dépenses du Ministère et elle assure des examens périodiques et une surveillance systématique des dépenses engagées au cours de l'année.

Un bulletin des employés est publié et distribué trimestriellement à tous les employés de la Fonction publique. Certains manuels de règles administratives font actuellement l'objet d'une mise à jour et ils seront distribués à tous les ministères gouvernementaux au début de la nouvelle année.

BUDGETS

La Direction des budgets soutient les activités de distribution des renseignements entre le Conseil de gestion et les ministères. Elle assure également des services de soutien administratif et de secrétariat au Conseil de gestion notamment la collecte de matériel servant aux ordres du jour, la tenue des procès-verbaux et la communication des décisions aux ministères.

La Direction surveille les dépenses réelles et fait rapport au Conseil en ce qui concerne les écarts par rapport aux prévisions. Elle coordonne également la préparation des prévisions trimestrielles des dépenses lesquelles servent à établir quelles seront les dépenses jusqu'à la fin de l'année financière.

Chaque année, la Direction des budgets appuie le comité du budget pendant l'élaboration des prévisions budgétaires en maintenant un programme de dépenses de plusieurs années et dans la préparation du budget principal.

LANGUES OFFICIELLES

La Direction des langues officielles a comme mandat d'aider les ministères et organismes du gouvernement provincial à assurer la promotion et la protection des droits linguistiques des citoyens.

Dans la poursuite de ses activités, la Direction voit à l'application de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et à l'application des dispositions de la Constitution canadienne relatives aux droits linguistiques dans la province. Une nouvelle politique linguistique, annoncée le 26 août 1988, fixe des objectifs précis à atteindre dans le cadre d'un calendrier déterminé et elle définit la portée de la politique et des obligations légales imposées par la Constitution canadienne.

La Direction travaille en étroite collaboration avec le coordonnateur du plan d'action du gouvernement touchant la nouvelle politique linguistique.

Un profil linguistique des employés de la Partie I des services publics permet à la Direction de surveiller les progrès accomplis par les ministères du gouvernement provincial et par les organismes provinciaux à mesure que ces derniers améliorent leur capacité de desservir efficacement les deux communautés linguistiques et de traiter avec elles. En se fondant sur ce profil, la Direction formule des recommandations ou des commentaires concernant les exigences linguistiques des concours visant à combler des postes dans la Fonction publique. Dans tous les cas, la capacité d'une unité particulière d'offrir des services aux deux communautés linguistiques, ainsi que la région géographique et la clientèle desservie par l'unité concernée sont autant de facteurs dont il est tenu compte.

Le rôle de «l'ombudsman linguistique» a été transféré au bureau de l'Ombudsman le 1er septembre 1988.

L'aspect «relations publiques» de la mission de la Direction revêt la plus haute priorité, puisqu'une population mieux informée pourra mieux comprendre et accepter la réalité linguistique qui est celle du Nouveau-Brunswick.

Profil linguistique*

Le Profil linguistique reflète la situation telle qu'elle était en décembre 1988.

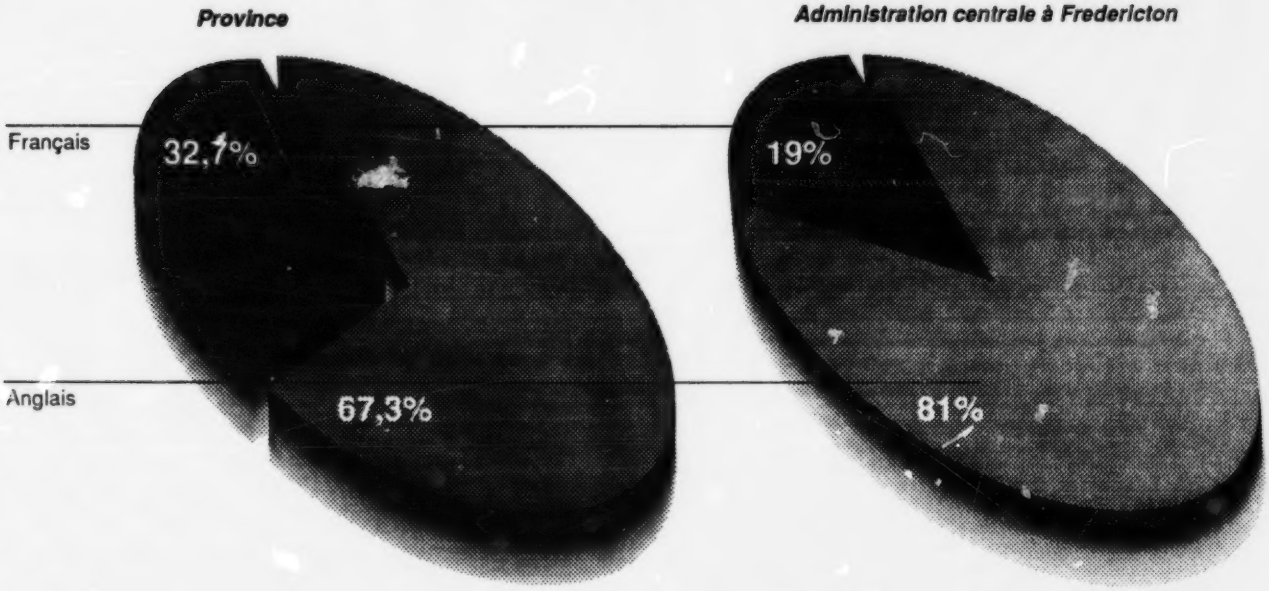
Le profil ne comprend que des informations sur les employés à temps plein de la Partie I des services publics et n'inclut pas les employés à temps partiel, les employés occasionnels embauchés pour moins de six mois ainsi que les employés contractuels.

---

* Profil linguistique 1988, province du Nouveau-Brunswick, Conseil de gestion, Direction des langues officielles.

Graphique 1

Principale langue officielle
Employés de la Partie I des services publics



Graphique 2

Aptitudes linguistiques
Employés de la Partie I des services publics

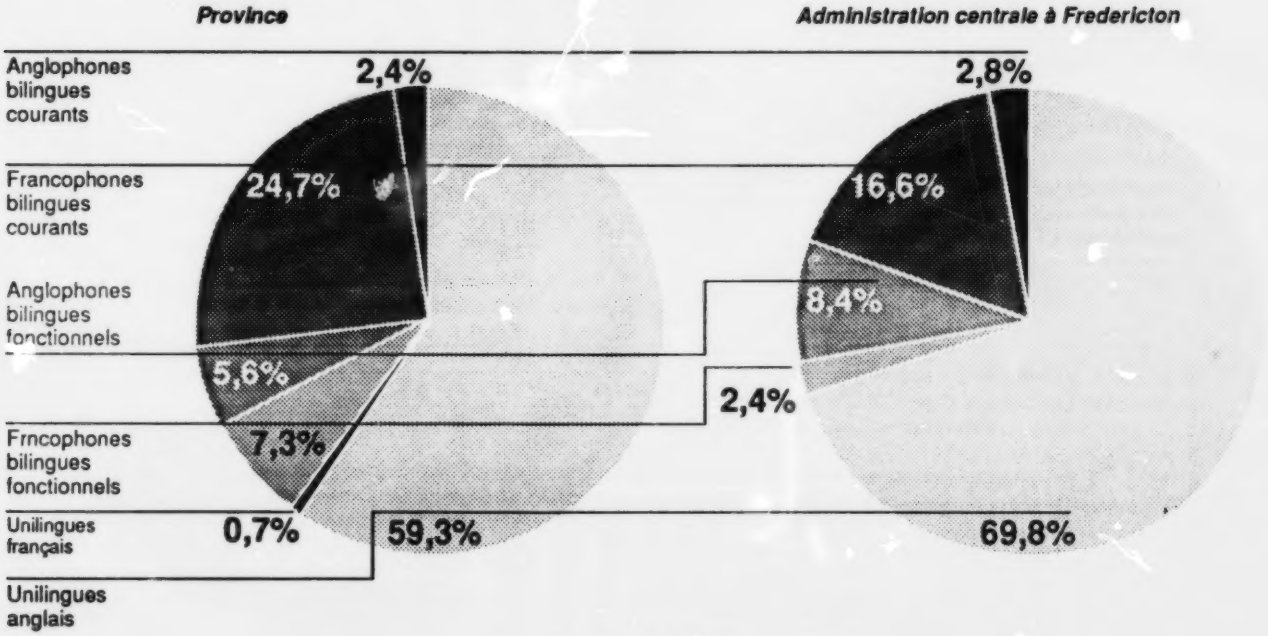


Tableau 1

PRINCIPALE LANGUE OFFICIELLE UTILISÉE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Employés du gouvernement provincial
Partie I des services publics

Province

Catégorie prof.	Anglais (%)	Français (%)	Nbre total d'employés
Cadre supérieur	75,7	24,3	238
Scientifique et professionnel	59,8	40,2	2 472
Services administratifs	70,0	30,0	944
Technique	73,6	26,4	907
Soutien administratif	67,8	32,2	2 542
Personnel opérationnel	71,4	28,6	2 344
Autres	61,6	38,4	424
TOTAL	67,3	32,7	9 871

Bureau central

Catégorie prof.	Anglais (%)	Français (%)	Nbre total d'employés
Cadre supérieur	77,2	22,8	202
Scientifique et professionnel	81,9	18,1	783
Services administratifs	77,1	22,9	688
Technique	90,2	9,8	326
Soutien administratif	80,9	19,1	1 325
Personnel opérationnel	92,7	7,3	273
Autres	66,1	33,9	224
TOTAL	81,0	19,0	3 821

DIVISION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les fonctions de gestion des ressources humaines assignées au Conseil de gestion ont fait l'objet d'une réorganisation en janvier 1989. La nouvelle organisation a entraîné le démantèlement des directions des services de dotation, de rémunération et de relations de travail et l'intégration de ces services aux trois nouvelles directions des Services des relations avec les employés devant assumer la responsabilité des secteurs spécifiques suivants :

— Partie I des services publics, ministères à vocation économique et d'organismes centraux;

— Partie II des services publics (conseils scolaires) et Partie I, ministères à vocation sociale, et

— Partie III des services publics (conseil d'administration des hôpitaux) et l'Unité des services d'information sur la rémunération.

Services des relations avec les employés

Partie I des Services publics (ministères à vocation économique et organismes centraux)

La direction favorise le développement de relations avec les employés en fonction des besoins des ministères, des organismes centraux et de leurs employés, tout en respectant les objectifs des programmes du Conseil de gestion. Ces responsabilités comprennent, entre autres :

Dotation en personnel

— La Direction aide les ministères à combler les vacances conformément à la Loi sur la Fonction publique. La Direction offre également des services de formation, de consultation et d'interprétation de la Loi et des politiques pour le bénéfice de la clientèle de la Fonction publique et du public en général.

Rémunération

— Cette Direction offre des systèmes, des modalités, des taux de rémunération et des avantages sociaux permettant de recruter et de conserver un nombre suffisant d'employés.

Relations de travail

— Des conventions collectives sont négociées et administrées, à l'intention des employés syndiqués de la Partie I (ministères à vocation économique et organismes centraux) des services publics.

Le Programme d'égalité d'accès à l'emploi

— Ce programme a été conçu pour offrir aux autochtones et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi, des possibilités de formation et de promotion au sein des Services publics. Le personnel tient des répertoires, administre un fonds spécial d'embauche et assure la liaison avec les ministères, les organismes et les groupes d'intérêts.

Programme d'égalité en matière d'emploi

— Assume la responsabilité de l'accélération du rythme de changement de la situation professionnelle des femmes au sein de la Partie I des services publics.

Partie I des Services publics (ministères à vocation sociale) Partie II des Services publics (conseils scolaires)

La Direction favorise le développement de relations avec les employés en fonction des besoins des ministères, à vocation sociale, des conseils scolaires et de leurs employés, tout en respectant les objectifs des programmes du Conseil de gestion. Ces responsabilités comprennent, entre autres :

Dotation en personnel

— La Direction aide les ministères à combler les vacances conformément à la Loi sur la Fonction publique. La Direction offre également des services de formation, de consultation et d'interprétation de la Loi et des politiques pour le bénéfice de la clientèle de la Fonction publique et du public en général.

Rémunération

— Cette Direction offre des systèmes, des modalités, des taux de rémunération et des avantages sociaux permettant de recruter et de conserver un nombre suffisant d'employés.

Relations de travail

— Des conventions collectives sont négociées et administrées, à l'intention des employés syndiqués de la Partie I (ministères à vocation sociale) et de la Partie II (conseils scolaires), soit environ 18 000 employés.

Formation

— Des cours de formation en matière de relations de travail sont élaborés et dispensés aux parties intéressées des Parties I, II et III des Services publics.

Partie III des Services publics (hôpitaux) et Unité des services d'information sur la rémunération

La Direction favorise le développement, au sein de la Partie III des services publics, d'un climat de relations avec les employés qui réponde aux besoins des hôpitaux et de leurs employés, tout en respectant les objectifs poursuivis par le Conseil de gestion. Cette direction doit en outre s'assurer qu'un service d'information sur la rémunération soit offert avec exactitude et en temps opportun et elle offre également un service d'évaluation des coûts à l'appui

de l'établissement de la rémunération, des avantages sociaux et des conditions d'emploi dans les Parties I, II et III des Services publics. Les responsabilités comprennent, entre autres :

— la négociation et l'administration des conventions collectives à l'intention des 11 000 employés syndiqués de la Partie III (hôpitaux) des Services publics;

— l'élaboration et l'administration des régimes salariaux des cadres des hôpitaux et des politiques en matière de personnel pour les 550 employés non syndiqués des hôpitaux;

— le maintien de systèmes d'évaluation du rendement à l'intention des employés syndiqués et des employés cadres des hôpitaux;

— la prestation de services d'information sur la rémunération et d'évaluation des coûts à l'appui des processus de négociation collective et de rémunération des cadres pour les Parties I, II et III des Services publics;

— l'élaboration, l'analyse et les réponses aux études sur la rémunération, en collaboration avec les employeurs du fédéral, du provincial et du secteur privé;

— l'établissement et la tenue d'une enveloppe budgétaire globale en matière de rémunération.

Faits saillants des activités des services des relations avec les employés

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

— Au total, 68 personnes se sont vues offrir de l'emploi en vertu du Programme d'égalité d'accès à l'emploi - 36 nominations à terme fixe ont été effectuées dans la Fonction publique et 32 étudiants ont été placés dans des emplois d'été.

Égalité en matière d'emploi

— Le Programme d'égalité en matière d'emploi en est à sa troisième année d'existence et les ministères ont signalé des progrès en ce qui a trait aux chiffres cibles. Des femmes ont été nommées à certaines classifications pour la première fois et elles ont été parrainées par les ministères pour participer à des programmes universitaires spéciaux de perfectionnement des cadres. Des postes de formation et de perfectionnement ont été établis dans le but d'accélérer le progrès des femmes sur le marché du travail.

On constate une augmentation de la sensibilisation à la nécessité pour les ministères d'entreprendre des démarches particulières. Le délai de trois ans fixé dans les plans d'action n'a pas été suffisant pour permettre la réalisation des objectifs du programme. En conséquence, de nouveaux plans d'action sur l'égalité en matière d'emploi seront requis pour couvrir une période plus longue.

Ententes de délégation

— Des ententes de délégation formelles ont été signées avec cinq ministères. C'est la conclusion du processus de délégation des responsabilités pour les activités de dotation en personnel à tous les ministères et organismes du gouvernement.

Surveillance

— La fonction de surveillance de la dotation en personnel se poursuit. Il s'agit d'un moyen d'apporter des changements et des améliorations au processus de dotation dans la Fonction publique, en tenant compte du mandat du Conseil de gestion et des responsabilités de gestion des ressources humaines du secrétaire du Conseil. Cette surveillance est assurée au moyen d'évaluations périodiques des activités de dotation au sein du Ministère. Le ministère intéressé reçoit un rapport de surveillance et d'évaluation de la dotation en personnel décrivant les constatations découlant du processus de surveillance.

Élaboration de la politique

— La révision et la mise à jour des politiques et modalités se sont poursuivies, dans le but d'assurer une certaine uniformité et une orientation dans le déroulement du processus de dotation en personnel.

Formation

— Environ 75 personnes se sont inscrites à des ateliers sur la dotation en personnel au cours de l'année financière. Les participants aux ateliers venaient des divers ministères hiérarchiques où ils participaient à la fonction de dotation.

Nominations

— 3 641 nominations ont été effectuées au cours de l'année financière - 853 promotions et 357 mutations d'employés.

Tableau 2

Nominations selon le genre

	1er avril 1987 - 31 mars 1988		1er avril 1988 - 31 mars 1989	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total
Hommes	437	52,1	759	62,8
Femmes	401	47,9	449	37,2
TOTAL	838		1 208	

Tableau 3

Inscriptions selon le genre

	Au 31 mars 1988		Au 31 mars 1989	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total
Hommes	6 463	63,9	6 782	64
Femmes	3 648	36,1	3 812	36
TOTAL	10 111		10 594	

Départs

— 726 employés ont quitté la Fonction publique, ce qui représente un taux de roulement de 6,85 pour cent. Le taux de roulement chez les hommes est de 6,51 pour cent, tandis que chez les femmes, il est de 7,45 pour cent.

Concours

— Au cours de l'année financière, 889 concours ont eu lieu, soit 690 concours publics et 199 concours internes. En réponse aux avis de concours, 22 856 demandes ont été reçues; 11 692 personnes ont été convoquées à des entrevues et 10 224 ont été par la suite interviewées. Au total, 8 415 candidats se sont qualifiés dans le cadre du processus d'administration des concours.

Tableau 4

Concours par ministère
1er avril 1988 au 31 mars 1989

Ministère/organisme	Nombre
Enseignement supérieur et Formation	161
Agriculture	35
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	10
Conseil de gestion	5
Commerce et Technologie	11
Éducation	12
Finances	19
Pêches et Aquaculture	26
Santé et Services communautaires	95
Aide au revenu	35
Affaires intergouvernementales	2
Justice	29
Travail	14
Affaires municipales et Environnement	17
Ressources naturelles et Énergie	29
Commission de police du Nouveau-Brunswick	1
Commission de l'hygiène et de la sécurité	5
Bureau du contrôleur	4
Bureau du développement économique	2
Solliciteur général	23
Approvisionnement et Services	18
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	85
Transports	251
TOTAL	889

Tableau 5

Concours selon les exigences linguistiques

	1er avril 1987 au 31 mars 1988		1er avril 1988 au 31 mars 1989	
	Nombre de concours	% du total	Nombre de concours	% du total
Anglais essentiel	360	49,9	421	47,4
Bilingue essentiel	258	35,7	317	35,7
Français essentiel	36	4,9	52	5,8
Une langue officielle	38	5,3	76	8,5
Langues multiples	30	4,2	23	2,6

Rémunération

— Des mesures ont été prises à la suite de 1 555 propositions portant sur le personnel de la Partie I des Services publics et 228 propositions portant sur le personnel de la Partie II. De ce nombre, 1 104 propositions visaient la classification ou la reclassification d'un poste, tandis que les autres avaient trait à des opérations d'une nature générale.

— Dans la Partie III, la fonction d'évaluation des postes a été déléguée au ministère de la Santé et des Services communautaires. Les catégories de personnel syndiqué sont maintenant placées sous la responsabilité d'un comité d'enquête sur l'emploi et les catégories de personnel non syndiqué sont placées sous la responsabilité du comité d'évaluation des cadres des hôpitaux. Un agent de la rémunération représente le Conseil au sein de chacun de ces comités. Cent demandes officielles ont été étudiées - 19 ont été acceptées ou transférées à d'autres classifications, 52 ont été rejetées et 29 ne sont pas encore réglées.

— Au cours de l'année financière, 61 classifications de postes ont fait l'objet d'un appel, soit 60 dans la Partie I et un dans la Partie II. De ce nombre, 4 appels ont été confirmés, 33 ont été rejetés, un a été retiré et 23 n'étaient toujours pas réglés à la fin de l'année financière. Dans la Partie III, un appel a été soumis à l'arbitrage et a été rejeté.

— Des réunions de gestion de la classification avec des représentants des ministères utilisateurs ont eu lieu en prévision des négociations avec 9 groupes de professionnels. Ce processus procure au Conseil un moyen de maintenir le système de classification et de résoudre certains problèmes comme la relativité interne et les exigences concernant les nouveaux postes classifiés ou les postes dont la classification a fait l'objet d'une révision.

— On a révisé les Règlements sur les voyages et les déménagements ainsi que les Directives concernant les employés non syndiqués.

— Les employés de la Direction ont participé à des enquêtes permanentes locales, régionales et nationales sur la rémunération.

— Différentes directives sur les congés et sur les conditions de travail ont été révisées. Des modifications ont été apportées à certains groupes de professionnels.

— Des études spéciales sur la classification et la rémunération ont été lancées ou poursuivies au cours de l'année financière (voir tableau 6).

Tableau 6

Liste des études sur la classification
1er avril 1988 au 1er mars 1989

Classification	Nbre de postes
Agents de développement industriel	100
Conservateurs, ministère de la Justice	20
Catégories de réhabilitation et de thérapie	746
Agents des ressources humaines	100
Évaluateurs	20
Étude de parité, services paramédicaux/ infirmières, Partie III	200
Mutation de membres du personnel du bureau régional : du Service du cadastre et de l'information foncière à la Société d'information géographique	60

Relations de travail

— Environ 33 000 employés sont couverts par 30 conventions collectives distinctes.

— Expiration de 11 conventions collectives (y compris celle de l'ancienne Patrouille routière du Nouveau-Brunswick) au cours de l'année financière. Négociations pour le renouvellement de conventions collectives avec 17 unités de négociations.

— Sept conventions étaient des conventions reportées de l'année précédente et elles couvraient environ 21 000 employés.

— La Commission des relations de travail dans les services publics a émis le 23 novembre 1988 une ordonnance d'accréditation au Syndicat des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick à titre d'agent négociateur du groupe des Agents de la formation et de la certification industrielles (environ 22 employés).

— Le 28 février 1989, la Patrouille routière du Nouveau-Brunswick, représentée par l'Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, a été démantelée.

— Au cours de l'année financière, le Conseil de gestion a signé 10 conventions collectives assorties de modalités et conditions diverses. (voir tableau 11).

— Au total, 236 conventions collectives ont été négociées depuis 1970 (voir tableaux, 7, 8 et 9). Le tableau 10 donne une liste des grèves survenues depuis 1970.

— Un total de 216 griefs des Parties I, II ou III des Services publics ont été soumis à l'arbitrage au cours de l'année (voir tableau 12).

— Un total de 60 plaintes ont été déposées par des agents négociateurs en vertu des articles 19, 99 et 31 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics (voir tableau 12).

Tableau 7

Conventions collectives négociées dans la Partie I des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Agents des programmes culturels et de loisirs	31	4
Agriculture	86	9
Dessin et art graphique *	65	7
Éducation (Enseignants)	699	9
Éducation (Non-enseignants)	197	8
Foresterie **	53	6
Infirmières	515	9
Ingénieurs et architectes	138	9
Inspections techniques	160	8
Manoeuvres et hommes de métier	2 516	9
Manoeuvres et hommes de métier (surveillance)	133	8
Personnel médical et de laboratoire	22	9

Préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie	112	9
Réadaptation et thérapie	801	8
Secrétaires, sténographes et dactylographes	1 363	10
Services de ressources	337	9
Services en établissement***	379	
Soins en établissement***	1 255	7
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	1 715	9
Sténographes judiciaires	79	6
Techniciens et technologistes de génie	325	9
Vétérinaires	28	5
Total des employés - Partie I	11 009	167

* À compter du 1er mars 1989, ce groupe s'est intégré au groupe des techniciens et technologistes des travaux de génie.
** Certification révoquée à la suite du vote des membres
*** Couverts dans une brochure de convention collective.

Tableau 8

Conventions collectives négociées dans la Partie II des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Conseillers en pédagogie de district	43	2
Enseignants	8 042	8
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	2 333	9
Préposés à l'administration scolaire	108	2
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	934	8
Total des employés - Partie II	11 460	29

Tableau 9

Conventions collectives négociées dans la Partie III des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Commis, sténographes et mécanographes*	1 696	8
Infirmières	4 012	10
Instructeurs en soins infirmiers	76	5
Paramédical	939	9
Pharmacie et réadaptation mentale et physique	430	8
Services d'établissement*	2 353	
Soins aux patients*	1 644	
Total des employés syndiqués, Partie III	11 150	40

* couverts dans une brochure de convention collective

Total global	33 619	236

Tableau 10

Les grèves depuis 1970

Unité de négociation	Durée de la grève
Paramédical	du 14 février au 26 mars 1973
Services de ressources	du 14 oct. au 1er déc. 1975
Commis aux écritures, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Enseignants, Partie II	le 5 juin 1981
Commis aux écritures, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Vétérinaires	le 16 juin 1983
Vétérinaires	les 10, 11, 15, 16 et 18 octobre 1985
Manoeuvres, hommes de métier et de services, Partie II (grève tournante)	Les 1er, 2 et 5 octobre 1987
Réadaptation et thérapie	Du 18 avril 1988 au 13 mai 1988
Ingénieurs, architectes et arpenteurs (grève tournante)	Les 21 et 22 avril 1988, du 22 août au 6 septembre 1988

* Après la grève, une loi sur le retour au travail et un rapport d'arbitrage (Juge Guy Richard), la convention a été conclue.

Tableau 11

Conventions collectives signées pendant l'année financière 1988-1989

Convention	Agent de négociations	Nombre d'employés	Date de signature	Date d'expiration	Durée	Entente
Réadaptation et thérapie	SCFP	801	29/06/88	31/10/89	38 mois	01/09/86 - 0 % 01/12/86 - 3 % 01/09/87 - 2 % 01/09/88 - 5 % 01/04/89 - 2,5 %
Infirmières, Partie I	SINB	515	30/06/88	30/11/88	24 mois	12/01/86 - 3 % 12/01/87 - 2 %
Loisirs et culture	SCFP	31	13/07/88	31/10/89	38 mois	01/09/86 - 0 % 01/12/86 - 3 % 01/09/87 - 2 % 01/09/88 - 5 % 02/04/89 - 2,5 %
Préposés au matériel de bureau, d'informatique et de de polycopie	AEFPNB	112	13/07/88	31/08/90	36 mois	01/09/87-31/03/88 Versement d'une somme forfaitaire 60 $ par mois de service continu. 01/04/88 - 3 % 01/09/88 - 2 % 01/09/89 - 5 %
Paramédical	AEFPNB	939	19/07/88	31/10/89	36 mois	01/11/86 - 3 % 01/11/87 - 2 % 01/11/88 - 3 %
	- augmentation salariale spéciale, échelon additionnel accordé aux technologistes I, II, III et IV seulement. - tous les groupes n'étant pas au maximum ont obtenu un avancement d'un échelon dans l'échelle de traitement.					
Services de ressources	SEGNB	337	26/07/88	13/10/90	36,5 mois	01/10/87 - 3 % 01/10/88 - 2 % 01/10/89 - 5 %
	(plus des redressements à la série G.F. à compter du 1er avril 1988)					
Éducation (Enseignants)	AEFPNB	699	20/09/88	31/10/90	36 mois	01/09/87 - 3 % 01/09/88 - 2 % 01/09/89 - 5 % 01/02/90 - 1 %
Commis aux écritures et aux règlements	AEFPNB	1 715	31/03/89	30/06/90	24 mois	01/07/88 - 30 $ à la quinzaine à l'échelle globale 01/07/89 - 3 %
Infirmières, Partie III	SINB	4 012	25/11/88	30/06/90	24 mois	01/07/88 - 3 % 15/10/88 - 2 % 01/07/89 - 3 % 15/03/89 - 2 %
Secrétaires, sténographes et dactylographes, Partie I	AEFPNB	1 363	04/10/88	30/06/90	24 mois	montant forfaitaire de 600 $ pour les personnes employées à la date de la signature 01/01/89 - 3 % 01/07/89 - 3 %
Ingénieurs, arpenteurs et architectes	IPEPC	138	02/03/89	31/08/90	36 mois	01/07/87 - 0 % 01/10/87 - 3 % 01/07/88 - 2 % 01/07/89 - 5 % 01/02/90 - 2,5 %

Tableau 12

Nombre total de sentences arbitrales pour l'année financière 1988-1989

	Partie I	Partie II	Partie III	Total
Nombre de soumissions à l'arbitrage	84	33	99	216
Décisions rendues	24	6	22	52
Arbitrages reportés indéfiniment	9	4	12	25
Arbitrages retirés	13	11	19	43
Plaintes (en vertu des articles 19, 31 ou 99)	19	4	37	60

Développement des ressources humaines

En 1987-1988, la Direction du développement des ressources humaines a continué à concentrer ses efforts sur le développement des employés et des cadres.

Deux calendriers de formation ont été publiés pour offrir 104 cours à l'échelle de la province dans les deux langues officielles. Plus de 1 400 fonctionnaires ont profité de ces occasions d'acquérir de nouvelles aptitudes reliées à leur emploi ou d'améliorer leurs méthodes de gestion. Plus de 450 personnes ont participé aux séances dispensées en langue française. Près de 1000 fonctionnaires se sont inscrits à l'une des 22 séances sur l'abandon de l'usage du tabac dispensées en prévision de la mise en oeuvre d'une politique interdisant l'usage du tabac dans les immeubles gouvernementaux. Des cours de formation ont été sous-traités à des entreprises du secteur privé à raison de tarifs spéciaux pour la Fonction publique et les frais de scolarité de la plupart des cours n'ont pas connu d'augmentation.

Un processus d'évaluation de l'impact de la formation sur le milieu de travail a été élaboré et neuf cours ont fait l'objet d'une évaluation pour être ensuite modifiés en conséquence. Des services de consultation ont été offerts aux ministères en vue de l'élaboration de méthodologies pour l'identification des besoins de formation des employés. La Direction a également lancé un projet axé sur le développement de professionnels de la gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la Partie I des services publics.

Perfectionnement des cadres

Le Programme de perfectionnement des cadres a été élargi afin d'inclure les hauts fonctionnaires de même que les éventuels cadres supérieurs, conformément à l'évaluation des administrateurs généraux. Des cours de gestion, conçus et présentés à l'intention des hauts fonctionnaires ont attiré plus de 200 inscriptions.

Le Conseil de gestion a approuvé la création d'un système favorisant des affectations à des fins de perfectionnement à l'intention des hauts fonctionnaires et la Direction a fourni l'encadrement pour le développement et la mise en oeuvre. Ce système, conçu pour augmenter la compétence de gestion en général au sein des Services publics du Nouveau-Brunswick, contribuera à faciliter la mutation des cadres supérieurs vers de nouveaux environnements professionnels et leur fournira la possibilité d'augmenter leur expérience de la gestion.

Direction de la politique sur la rémunération

Nouvellement créée dans le cadre de la réorganisation de la Division des ressources humaines, la Direction de la politique sur la rémunération est responsable de l'élaboration de plans et de politiques sur la rémunération visant la promotion et le soutien des efforts déployés par les employés pour améliorer le service et la productivité.

La Direction assume la responsabilité des initiatives dans les domaines suivants :

— le développement et la révision de l'administration de la classification des postes dans la Partie I des services publics en évoluant vers une délégation contrôlée de l'autorité en matière d'évaluation du rendement, du Conseil de gestion en faveur des ministères hiérarchiques;

— l'exploration de la notion de rémunération reliée au rendement, en fonction à la fois de la gestion et du groupe, en vue d'une mise en oeuvre éventuelle au sein des services publics;

— la gestion et l'élaboration de plans de rémunération pour les cadres supérieurs, et

— l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques de placement externe devant permettre au gouvernement d'effectuer équitablement des redressements en matière de main-d'oeuvre.

Direction des pensions et des régimes d'assurance

La Direction des pensions et des régimes d'assurance voit à l'administration des régimes de retraite, qu'il s'agisse de régimes constitués en vertu d'une loi ou de régimes contractuels. Elle assume en outre la responsabilité des régimes choisis d'assurance des employés appartenant aux Parties I, II, III et IV des Services publics. On trouvera à l'annexe A un inventaire des différents régimes de retraite relevant de la Direction ainsi qu'un résumé des données statistiques les plus récentes pour la période de 12 mois qui vient de s'écouler. On trouvera également à l'annexe B les données équivalentes pour les différents régimes d'assurance.

Étant donné que parmi ces programmes, nombreux sont ceux qui sont sujets à négociation, les employés de la Direction offrent des services consultatifs au personnel de la Direction des services des relations avec les employés de la Division des ressources humaines du Conseil de gestion et au personnel d'organismes parapublics participant aux négociations collectives.

Le programme à long terme visant à informatiser une bonne partie de la tenue des livres et des fonctions administratives au niveau de la direction se poursuit. Il est maintenant possible de fournir rapidement plusieurs estimations de pensions de retraite, grâce à un logiciel mis au point sur micro-ordinateur. L'accès aux données continue à s'améliorer grâce à un réseau de micro-ordinateurs.

Le 1er avril 1988, la Direction assumait l'entière responsabilité de l'administration des trois régimes de pension des employés d'hôpitaux de la province. La plupart des activités de tous les jours dans ce domaine étaient auparavant confiées à un conseiller externe. La direction a demandé une évaluation du système informatique utilisé aux fins de cette administration.

Il reste encore un régime de retraite, couvrant les employés non enseignants des conseils scolaires, dont l'administration de tous les jours est encore confiée à des ressources externes. L'administration centralisée de tous les programmes de pension demeure toujours un objectif poursuivi par le Conseil de gestion.

Au nombre des défis que doit relever la Direction, il faut noter l'introduction d'importantes modifications et de nouvelles dispositions dans la Loi de l'impôt sur le revenu et dans la Loi sur les prestations de pension du Nouveau-Brunswick. Ces deux lois entraîneront des effets importants sur l'administration et peut-être même sur la conception de certains plans de pension de retraite en particulier.

Conformément aux lois appropriées, le présent rapport comprend des données sur l'administration des régimes de retraite constitués en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés, la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Loi sur la pension de retraite des députés

Ce rapport est soumis pour l'année financière terminée le 31 mars 1989, conformément à l'article 21 de la Loi sur la pension de retraite des députés.

Cotisations

Au cours de la période couverte par le présent rapport, 58 députés étaient titulaires d'un compte de pension. De ces comptes, 21 incluaient également les cotisations de ministres. Les cotisations de ministres comprenaient celles du premier ministre, de l'orateur de la Chambre et du président de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick.

Les cotisations des députés s'élevaient à 179 113 $ et celles des ministres à 39 693 $. La province a versé, en plus d'une quote-part de 218 806 $, des cotisations spéciales de 843 443 $, pour un total de 1 062,249 $, soit une augmentation de 101,856 $ par rapport à 1987-1988.

La province a affecté 32 807 $ pour le paiement de l'intérêt sur les cotisations pour l'année financière en cours.

Un remboursement de cotisations a été accordé au cours de l'année financière 1988-1989.

Il y a eu un montant égal de sorties et de rentrées pendant cette année financière.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés se sont élevées à 1 285 266 $.

Au 31 mars 1989, 68 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. La ventilation des pensions échelonnées en fonction du montant mensuel versé à la fin de l'année est illustrée au tableau 14.

Le tableau 13 résume l'état des résultats du Compte de pension de retraite des députés pour 1988-1989 et le tableau 15 présente des statistiques comparatives établies depuis 1985. Les statistiques comparatives concernant les cotisations, les prestations et les retraits sont indiquées au tableau 16.

Tableau 13

État des résultats
Compte de pension de retraite des députés
pour l'année financière terminée le 31 mars 1989

	Nombre	Montant
Solde arrêté au 31 mars 1988		1 $
Cotisations des ministres	21	39 693
Cotisations des députés	58	179 113
Cotisations de la province		1 062 249
Intérêts sur les cotisations		32 807
Remboursement des cotisations	1	(28 596)
Pensions versées	68	(1 285 266)
Solde arrêté au 31 mars 1989		1 $

Tableau 14

Pensions
Loi sur la pension de retraite des députés
Ventilation des pensions versées au 31 mars 1989

Valeur mensuelle des pensions en $	Nombre de pensions
0 à 500	7
500 à 1 000	12
1 000 à 1 500	11
1 500 à 2 000	16
2 000 à 2 500	14
2 500 à 3 000	5
Plus de 3 000	3
TOTAL	68

Annexe A

Régimes de Pension

Régime	Année finissant le	Nombre de membres	Cotisations des employés	Nombre de retraités	Feuille de paie des pensions	Fonds de pension
Loi sur la pension de retraite dans les services publics	31 mars 1989	15 690	28 850 372 $	4 720	37 172 140 $	681 719 222 $
Loi sur la pension de retraite des enseignants	31 mars 1989	8 494	21 663 499	3 006	37 011 350	693 235 577
Loi sur la Cour provinciale	31 mars 1989	26	117 731	22	721 622	2 970 574
Loi sur l'Ombudsman	31 mars 1989	1	-	3	88 241	-
Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1988	624	3 187 915*	80	264 541	38 634 213
Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1988	4 122	9 356 764*	184	540 380	97 328 092
Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	31 déc. 1988	4 200	6 623 112*	571	971 894	98 864 494
Régime de pension des cadres des conseils scolaires du N.-B.	31 déc. 1988	189	572 240*	80	19 260	5 916 174
Régimes de pension de certains employés des conseils scolaires du N.-B.	31 déc. 1988	2 602	4 083 912**	341	601 408	49 391 243

* comprend toutes les cotisations

** comprend toutes les cotisations au 31 mars 1989

Annexe B

Résumé des régimes d'assurance

Programme	Ass.-vie coll. des services publics		Décès accidentel et mutilation	Ass.-vie coll. des employés de SCFP des hôpitaux	Employés de SCFP des conseils scolaires	Assurance invalidité de longue durée			Soins de santé	Plan dentaire	Soins de santé SCFP II-NBIM	Soins dentaires SCFP II-NBIM
	Employés	Personnes à charge			Ass.-vie coll.	Général	Général	Infirmières	SCFP 1190			
Année du régime se terminant le	31 mars 1989		30 avril 1989	1er août 1988	1er sept. 1988	1er mars 1989	1er déc. 1988	1er août 1988	1er fév. 1989	1er avril 1989	1er avril 1989	1er avril 1989
Nombre d'assurés	15 145	8 225	6 673	5 192	3 389	2 339	7 179	3 768	1 221	20 702	14 732	2 290	2 075
Couverture totale	551 890 000 $	122 335 000 $	1 043 764 000 $	25 960 000 $	62 783 500 $	50 500 000 $	11 329 350 $	5 029 940 $	1 194 657 $	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
Nombre de demandes	29	24	7	8	10	$ 0	91	51	35	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
Montant	1 056 000 $	123 000 $	675 000 $	40 000 $	180 000 $	$ 0	977 057 $	327 060 $	343 813 $	9 516 504 $	3 335 914 $	87 500 $	37 500 $
Réserves pour invalidités	3 479 374 $	$ 0	$ 0	180 000 $	437 599 $	$ 0	4 822 714 $	1 594 686 $	1 158 913 $	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
Nombre d'invalidités cette année	74	$ 0	$ 0	7	12	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
Total des invalidités	254	$ 0	15	42	41	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
Nombre de conversions	9	$ 0	$ 0	15	7	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0
Frais des conversions	43 000 $	$ 0	$ 0	8 600 $	10 307 $	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

Tableau 15

Statistiques comparatives
Pensions des députés

Année	1985	1986	1987	1988	1989
Nombre de cotisants au 31 mars	58	58	58	58	58
Nombre de nouveaux cotisants enregistrés au cours de l'année	—	—	—	39	1
Nombre de remboursements versés aux députés	—	—	—	20	1
Nombre de pensionnés au 31 mars	49	50	50	69	68
Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'année	5	2	—	21	2
Nombre de pensions terminées au cours de l'année	3	1	—	2	3
Pensions versées	598 029 $	662 124 $	686 968 $	1 016 822 $	1 285 266 $

Tableau 16

Variations de la caisse
Loi sur la pension de retraite des députés

RENTRÉES					SORTIES		
Année financière	Cotisations de l'employé	Cotisations de l'employeur	Intérêt payés par la province	Total	Prestations	Retraits	Total
1985	191 451	367 672*	38 906	598 029	598 029	—	598 029
1986	196 776	420 064*	45 284	662 124	662 124	—	662 124
1987	227 463	406 616*	52 889	686 968	686 968	—	686 968
1988	379 605	960 393*	36 170	1 376 168	1 016 822	359 346	1 376 168
1989	218 806	1 062 249*	32 807	1 313 862	1 285 266	28 596	1 313 862

Solde reporté du 31 mars 1984 - 1 $
Solde arrêté au 31 mars 1989 - 1 $
*Ce chiffre comprend les cotisations spéciales versées par la province.

Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Ce rapport est soumis pour l'année financière se terminant le 31 mars 1989, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics.

Cotisations

Au cours de la période du présent rapport, 15 690 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ne comprend pas les pensionnés considérés comme cotisants en vertu de la Loi). L'accroissement des comptes depuis 1985 est indiqué au graphique 3.

Les cotisations des employés se sont élevées à 28 850 372 $ et celles de l'employeur à 28 627 216 $ pour un total net de 57 477 588 $, une augmentation de 2 663 785 $ par rapport à l'année 1987-1988.

Des remboursements de cotisations ont été accordés à 826 employés, une augmentation de 175 par rapport à

1987-1988. Le tableau 17 reproduit les statistiques se rapportant aux cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versé à des employés quittant la Fonction publique, les transferts à d'autres régimes de pensions par entente réciproque et les transferts à d'autres régimes enregistrés de pensions ont totalisé 5 691 527 $.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi ont atteint les 37 172 140 $, une augmentation nette de 3 718 496 $ par rapport à 1987-1988.

Au cours de la période du 1er avril 1988 au 31 mars 1989, 366 départs en retraite en vertu de la Loi ont été relevés (y compris les prestations d'invalidité et les prestations versées aux survivants), une diminution de 55 par rapport à l'année financière précédente. Cent soixante comptes de pension ont été fermés et, au 31 mars 1989, on comptait 4 720 pensions faisant l'objet de versements de prestations. La ventilation des prestations versées à la fin de l'année est illustrée au tableau 18.

Trente-trois pensions complètes avec le maximum d'années de service ont été accordées aux cotisants de 60 ans et plus et comptant 35 années de service. Des pensions complètes, avec état de service inférieur au service maximum, étaient au nombre de 99. Ce chiffre inclut les cotisants de 65 ans ayant à leur actif au moins 5 années de service; des 60 ans ayant au moins 30 années de service à leur actif; et aurait pu inclure les personnes de 55 ans qui ont à leur actif 25 années de service avec un minimum d'un an à titre d'administrateur ou d'administratrice général(e). Soixante-onze cotisants ont reçu des pensions réduites pour retraite anticipée, ce type de pension étant accordé aux 60 ans ayant cinq années de service au moins.

Cinquante-sept pensions d'invalidité ont été accordées, après au moins cinq années de service, et le nombre de prestations aux survivants, accordées après au moins cinq années de service, s'est élevé à 107. Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants de 18 ans et moins, et aux enfants de plus de 18 ans en cas d'invalidité, ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 21 présente des statistiques comparatives pour les pensions accordées depuis 1984-1985 et le graphique 3 indique l'accroissement du nombre des pensions versées depuis 1984-1985.

Le bilan et l'état des résultats du fonds de fiducie no 4 sont présentés aux tableaux 19 et 20 respectivement. Le tableau 22 donne les statistiques comparatives des cotisations, des prestations et des retraits pour les cinq dernières années.

Mesures législatives

Au cours de l'année financière 1988-1989, des modifications ont été apportées à la Loi sur la pension de retraite dans les services publics, afin de permettre aux anciens employés de la Saint John Housing Authority, qui sont devenus des employés de la nouvelle Société d'habitation du Nouveau-Brunswick le 1er janvier 1986, de récupérer les services antérieurs admissibles ouvrant droit à une pension, qu'ils avaient accumulés alors qu'ils étaient à l'emploi de la Saint John Housing Authority.

Ententes de réciprocité

Une entente réciproque de transfert des pensions interprovinciale est actuellement en vigueur entre les sept plus importants régimes de pension parrainés par la province du Nouveau-Brunswick, l'importance du régime de pension étant fonction du nombre des cotisants. De plus, le régime de pensions des employés municipaux de la province et les trois régimes de pensions des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intraprovinciale.

De même, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre le régime de pension de retraite dans les Services publics du Nouveau-Brunswick et les autorités responsables de l'administration des régimes de retraite suivants sont en vigueur depuis le 31 mars 1989 :

— Régime de retraite des services publics de la Colombie-Britannique
— Régime de retraite des services publics de l'Alberta (permanents)
— Régime de retraite des services publics de l'Alberta (cadres)
— Régime de retraite des autorités locales de l'Alberta
— Régime de pension académique de l'Université de l'Alberta
— Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (ancien)
— Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (nouveau)
— Régime de retraite de la Saskatchewan Power Corporation
— Régime de retraite des services publics du Manitoba
— Régime de pension incorporé des organismes de santé du Manitoba
— Régime de pension de l'Université du Manitoba
— Régime de retraite des services publics de l'Ontario
— Régime de pension du Conseil des gouverneurs des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario
— Régime de pension d'Hydro-Ontario
— Régime de retraite des services publics de la Nouvelle-Écosse
— Régime de retraite des services publics de l'Île-du-Prince-Édouard
— Régime de pension des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard
— Régime de retraite des services publics de Terre-Neuve
— Régime de pension de l'Université Memorial de Terre-Neuve
— Régime de retraite des services publics fédéraux
— Régime de pension de l'Université McGill
— Régime de pension du Conseil des Premiers ministres des Maritimes
— Régime de pension de la Société Radio-Canada
— Régime de pension de la Société canadienne d'hypothèques et de logement
— Régime de pension du Canadien National
— Régime de pension de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard
— Institut d'études pédagogiques de l'Ontario

Tableau 17

Statistiques comparatives
Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Année	1985	1986	1987	1988	1989
Nombre de comptes*	15 495	15 746	16 570	15 897	15 690
Nombre de remboursements	698	743	598	651	826
Nombre de pensionnés au 31 mars	3 675	4 031	4 239	4 514	4 720
Nombre de nouveaux pensionnés	370	494	376	421	366
Nombre de pensions terminées	131	138	168	146	160
Pensions versées	23 345 550 $	26 832 142 $	29 950 411 $	33 453 644 $	37 172 140 $

*Ne comprend pas les pensionnés.

Tableau 18

Pensions
Loi sur la pension de retraite dans les services publics
Ventilation des pensions versées au 31 mars 1989

Valeur mensuelle des pensions en $	Hommes	Femmes	Nombre total de pensions
0 à 500	730	2 135	2 865
500 à 1 000	399	567	966
1 000 à 1 500	217	217	434
1 500 à 2 000	119	89	208
2 000 à 2 500	85	36	121
2 500 à 3 000	36	15	51
Plus de 3 000	59	16	75
TOTAL	1 645	3 075	4 720

Tableau 19

Fonds de fiducie No 4
Bilan au 31 mars 1989

ACTIF	
À court terme :	
Encaisse	129 324 $
Dépots à court terme (valeur au pair 20 774 000 $)	19 820 948
Débiteurs	6 218 223
Intérêts courus à recevoir	20 751 419
	46 919 914 $
Investissements (valeur marchande 645 303 405 $)	634 799 308
	681 719 222 $
PASSIF ET AVOIR DU FONDS	
Passif à court terme :	
Créditeurs	837 248 $
Crédits reportés :	
Gains non amortis de change	15 755
Escomptes non amortis moins les primes	4 626 964
	4 642 719
Avoir du fonds	676 239 255
	681 719 222 $

Tableau 20

Fonds de fiducie No 4
État des résultats
pour l'année close le 31 mars 1989

Avoir du fonds au début de l'année		594 129 254 $
Ajouter :		
Intérêts bancaires		31 980
Intérêts réalisés sur placements		67 591 343
Amortissement des escomptes moins les primes		191 829
Amortissement des gains de change		1 525
Gain net provenant de la cession des débentures		159 057
Cotisations de pensions		
Employés		28 850 372
Employeurs :		
Conseil consultatif sur la condition de la femme	9 700	
Centre communautaire Sainte-Anne	9 167	
Assomption Mutuelle vie	47 394	
Société d'aménagement régional	49 008	
Conseil des Premiers ministres des Maritimes	11 410	
Gouvernement du Canada	85 599	
Société de Kings Landing	24 926	
Aide juridique	6 730	
Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick	5 460 553	
Hôpital extra-mural du Nouveau-Brunswick	8 456	
Société d'habitation du Nouveau-Brunswick	408 600	
Société des alcools du Nouveau-Brunswick	647 458	
Musée du Nouveau-Brunswick	38 600	
Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick	219 238	
Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées	6 165	
Province de l'Alberta	3 432	
Province du Nouveau-Brunswick	17 709 336	
Université Memorial	27 636	
Province de Nouvelle-Écosse	27 878	
Université de Moncton	55 270	
Université du Nouveau-Brunswick	3 262 878	
Commission des accidents du travail	445 309	
Province de Saskatchewan	33 491	
Complexe forestier des Maritimes	8 704	
Commission des entreprises de service public du Nouveau-Brunswick	1 169	
Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain Inc.	7 415	
Centre scolaire communautaire Beausoleil Inc.	11 694	
		28 627 216
		125 453 322
Déduire :		
Pensions		37 172 140
Remboursements aux employés		
- Cotisations		4 432 895
- Intérêts		706 515
Transferts au titre d'ententes de réciprocité		
- Cotisations des employés		194 375
- Intérêts		116 982
Transferts au titre d'ententes de réciprocité		
- Cotisations de l'employeur		148 346
- Intérêts		92 414
Frais divers		479 654
		43 343 321 $
Avoir du fonds à la fin de l'année		676 239 255 $

Tableau 21

Pensions accordées dans les services publics
Pour l'année financière terminée le 31 mars 1989

	1985	1986	1987	1988	1989	Moyenne des pensions versées durant l'année financière
Pension complète (service maximum)	39	25	21	40	33	2 179 $
Pension complète (service inférieur au maximum)	129	164	123	137	99	766 $
Pension d'invalidité	53	53	60	56	57	484 $
Retraite anticipée (actuariellement réduite)	66	46	49	81	71	737 $
Prestations versées aux survivants	83	99	105	107	106	337 $
Programme spécial de retraite anticipée	—	107	18	—	—	$
TOTAL	370	494	376	421	366	Moyenne pondérée 719 $ par mois

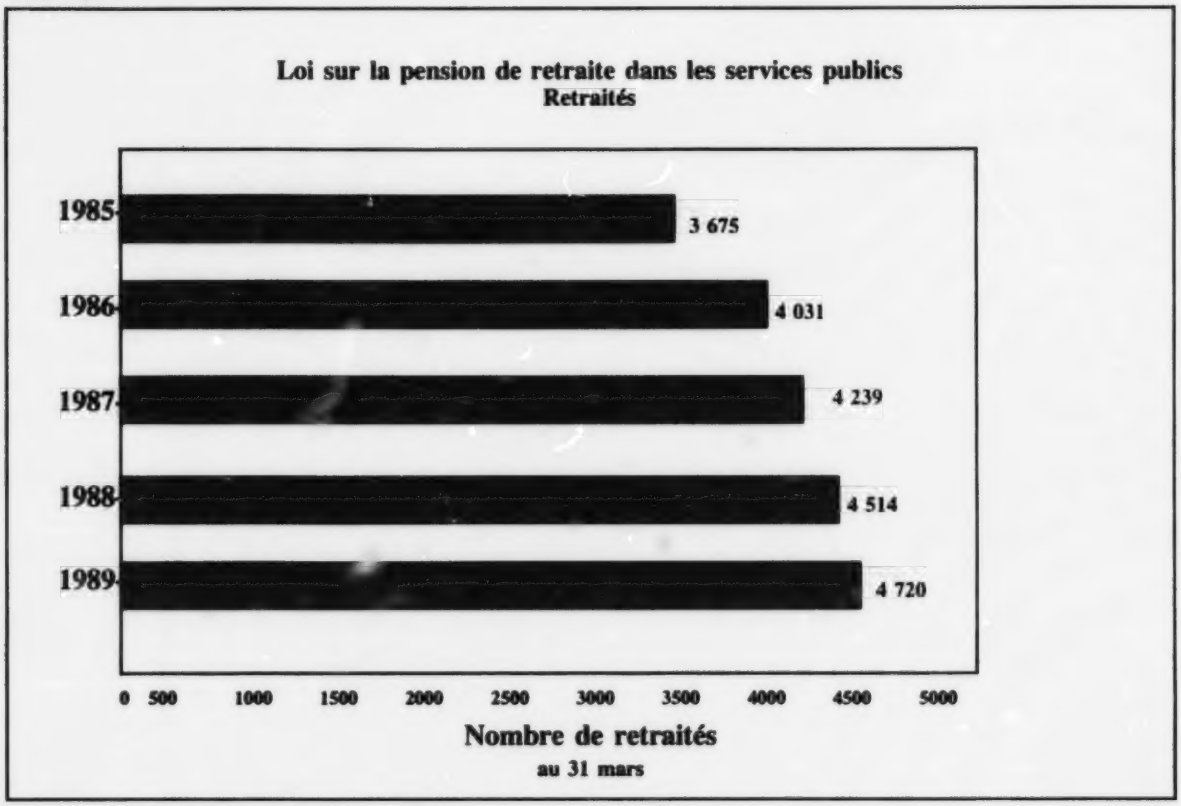
Tableau 22

Loi sur la pension de retraite dans les services publics
Variations de la caisse au 31 mars 1989

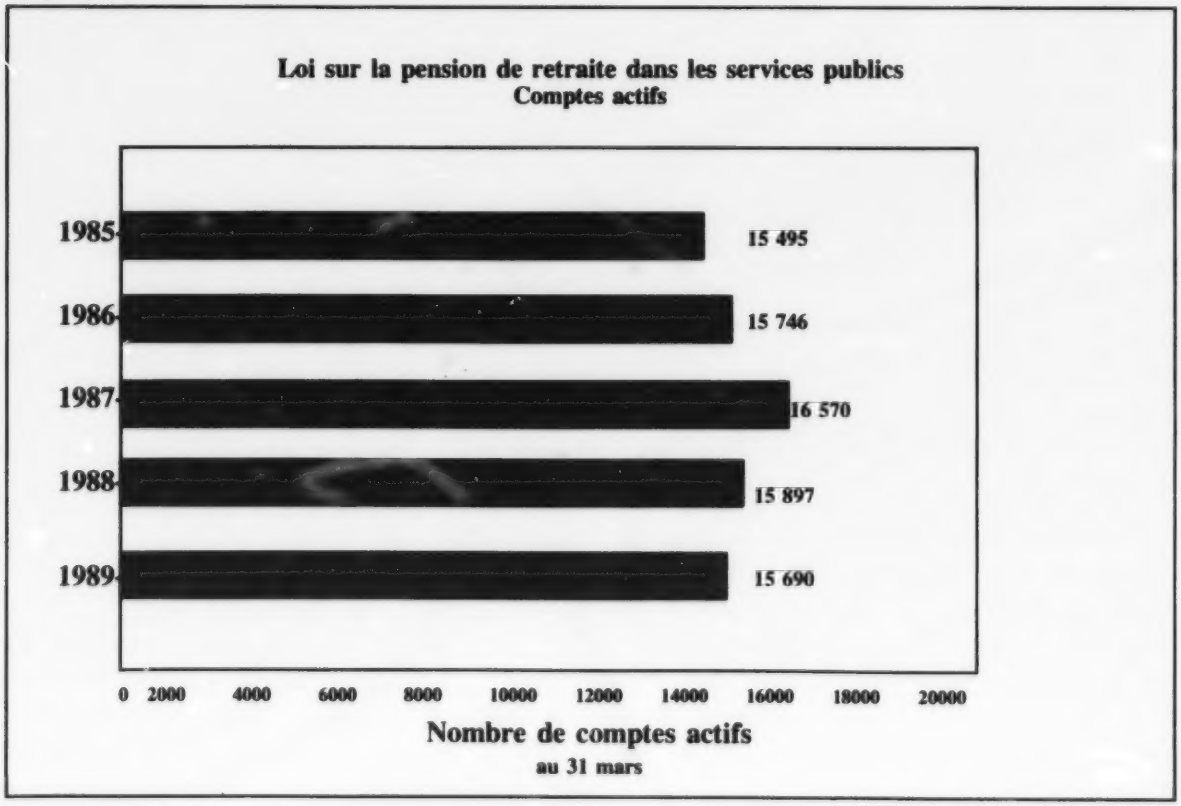
RENTRÉES					SORTIES			
Année financière	Cotisations de l'employé	Cotisations de l'employeur	Divers*	Total	Prestations	Retraits	Total	Excédent des rentrées sur les sorties
1985	23 238 078	23 248 827	42 644 243	89 131 148	23 345 550	3 875 400	27 220 950	61 910 198
1986	23 791 149	23 784 086	48 451 784	96 027 019	26 832 142	3 865 431	30 697 573	65 329 446
1987	24 928 865	24 908 775	53 334 018	105 171 658	29 950 411	3 340 986	33 291 397	71 880 261
1988	27 429 185	27 384 618	61 704 221	116 518 024	33 453 644	4 432 996	37 886 640	78 631 384
1989	28 850 372	28 627 216	67 975 734	125 453 322	37 172 140	6 171 181	43 343 321	82 110 001

* Revenu de placements

Graphique 3



Graphique 4



Loi sur la pension de retraite des enseignants

Ce rapport est soumis pour l'année se terminant le 31 mars 1989, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 8 494 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ceci ne comprend pas les pensionnés), une diminution de 155 comptes par rapport à 1987-1988. Le graphique 4 indique l'accroissement du nombre des comptes depuis 1985.

Les cotisations des employés se sont élevées à 21 663 499 $ et celles de l'employeur à 21 439 027 $, pour un total de 43 102 526 $ pour l'année financière 1988-1989.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 168 anciens ou anciennes employé(e)s, une augmentation de 47 par rapport à 1987-1988. Le tableau 26 réunit des statistiques portant sur les cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versés aux employés quittant le service, et les remboursements de cotisations payées en trop ont totalisé 925 239 $, soit 305 697 $ de plus qu'en 1987-1988. Les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité se sont élevés à 893 486 $.

Prestations

La Loi sur la pension de retraite des enseignants prévoit le paiement de pensions aux enseignants et enseignantes qui ont pris leur retraite et, dans certains cas, aux personnes à leur charge. La loi prévoit aussi le remboursement des cotisations dans certains cas. Les paiements au titre des pensions et les remboursements sont imputés au Fonds consolidé jusqu'au 1er avril 1989. À ce moment-là, l'actif de la Caisse de retraite des enseignants, établie durant l'année financière terminée le 31 mars 1976, était égal à celui de la caisse de retraite des employés des services publics. La loi autorise maintenant le remboursement de cotisation à partir du Fonds de fiducie de retraite des enseignants.

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des enseignants se sont élevées à 37 011 350 $, une augmentation de 3 460 411 $ par rapport à 1987-1988.

Au cours de l'année financière, il y a eu 156 départs en retraite (y compris les prestations d'invalidité et les prestations aux survivants), en vertu de la loi, soit une diminution de 39. Quatre-ving-huit comptes de pensions ont été fermés et, au 31 mars, 3 006 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. Le Tableau 23 présente la ventilation des pensions versées au cours de l'année.

Quarante-sept pensions complètes avec le maximum de service ont été accordées. Celles-ci comprennent tout cotisant ayant à son actif 35 années de service ouvrant droit à pension. Cinquante-cinq pensions complètes avec service inférieur au maximum ont été accordées. Il s'agit ici de cotisants âgés de 60 ans et ayant à leur actif au moins 20 années de service, de cotisants âgés de 65 ans et ayant à leur actif au moins 5 années de service, de cotisants ayant à leur actif des services de guerre acceptables prenant leur retraite à l'âge de 50 ans et comptant au moins 25 années de service et enfin de cotisants dont l'âge et les années de service équivalent à 90. Des pensions réduites pour retraite anticipée (à l'âge de 60 ans et après 5 années de service au moins) ont été accordées à 19 cotisants.

Seize pensions d'invalidité (après 5 années de service au moins) ont été accordées et le nombre des pensions versées aux survivants (après 5 années de service au moins) s'est élevé à 19. Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants jusqu'à l'âge de 18 ans (et plus, en cas d'invalidité) ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 27 présente des statistiques comparatives sur les pensions et les prestations accordées depuis 1984-1985. Le graphique 4 illustre l'accroissement des pensions depuis 1984-1985.

Mesures législatives

Au cours de la session 1988 de la Législature, il n'y a eu aucune modification à la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Ententes de réciprocité

Une entente intraprovinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. De plus, le régime de pensions des employés municipaux de la province et les trois régimes de pensions des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intraprovinciale.

De même, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre la province du Nouveau-Brunswick et les autorités suivantes sont en vigueur depuis le 31 mars 1989 :

— Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
— Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
— Gouvernement du Québec
— Gouvernement de l'Ontario
— Gouvernement du Manitoba
— Gouvernement de la Saskatchewan
— Gouvernement de l'Alberta
— Collège Holland
— Loi sur la pension de la Fonction publique du Gouvernement canadien
— Gouvernement de Terre-Neuve

Tableau 23

Pensions
Loi sur la pension de retraite des enseignants
Récapitulation des pensions versées au 31 mars 1989

Valeur mensuelle des pensions en $	Hommes	Femmes	Nombre total de pensions
0 à 500	85	630	715
500 à 1 000	48	945	993
1 000 à 1 500	31	457	488
1 500 à 2 000	43	372	415
2 000 à 2 500	84	222	306
2 500 à 3 000	41	26	67
Plus de 3 000	18	4	22
Nombre total de pensions	350	2 656	3 006

Tableau 24

Fonds de fiducie No 7
Bilan au 31 mars 1989

ACTIF		
À court terme :		
Encaisse		137 954 $
Dépots à court terme (valeur au pair 31 800 000 $)		30 873 225
Débiteurs		3 096 742
Intérêts courus à recevoir		20 551 499
		54 659 420
Investissements :		
(Valeur marchande 645 337 442 $)		638 576 157 $
		693 235 577 $
PASSIF ET AVOIR DU FONDS		
Passif à court terme :		
Découvert bancaire		—— $
Créditeurs		233 990
		233 990 $
Crédits reportés :		
Escomptes non amortis moins les primes		4 983 289
Avoir du fonds		688 018 298
		693 235 577 $

Tableau 25

Fonds de fiducie No 7
État des résultats
pour l'année close le 31 mars 1989

Avoir du fonds au début de l'année		578 256 309 $
Ajouter :		
Intérêts bancaires		39 997
Intérêts réalisés sur placements		66 702 070
Amortissement des escomptes moins les primes		5 473
Gain net provenant de la cession des débentures		167 673
Cotisations de pensions		
Employés		21 663 499
Employeurs :		
Centre de ressources des provinces atlantiques pour les handicapés de l'ouie	22 380	
Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick	15 182	
New Brunswick Teachers' Association	41 140	
Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick	8 822	
Ministère de la Défense nationale	58 756	
Province de l'Alberta	36 520	
Province du Nouveau-Brunswick	20 886 842	
Gouvernement du Canada	53 788	
Province de Terre-Neuve et du Labrador	21 010	
Province de la Nouvelle-Écosse	50 713	
Province de l'Ontario	101 668	
Province de l'Île-du-Prince-Édouard	56 576	
Province de Québec	39 501	
Université de Moncton	3 434	
Université du Nouveau-Brunswick	34 293	
École Sir Frederick Fraser	8 402	21 439 027
		110 017 739
Déduire :		
Frais divers		255 750
Avoir du fonds à la fin de l'année		688 018 298 $

Tableau 26

Statistiques comparatives
Loi sur la pension de retraite des enseignants

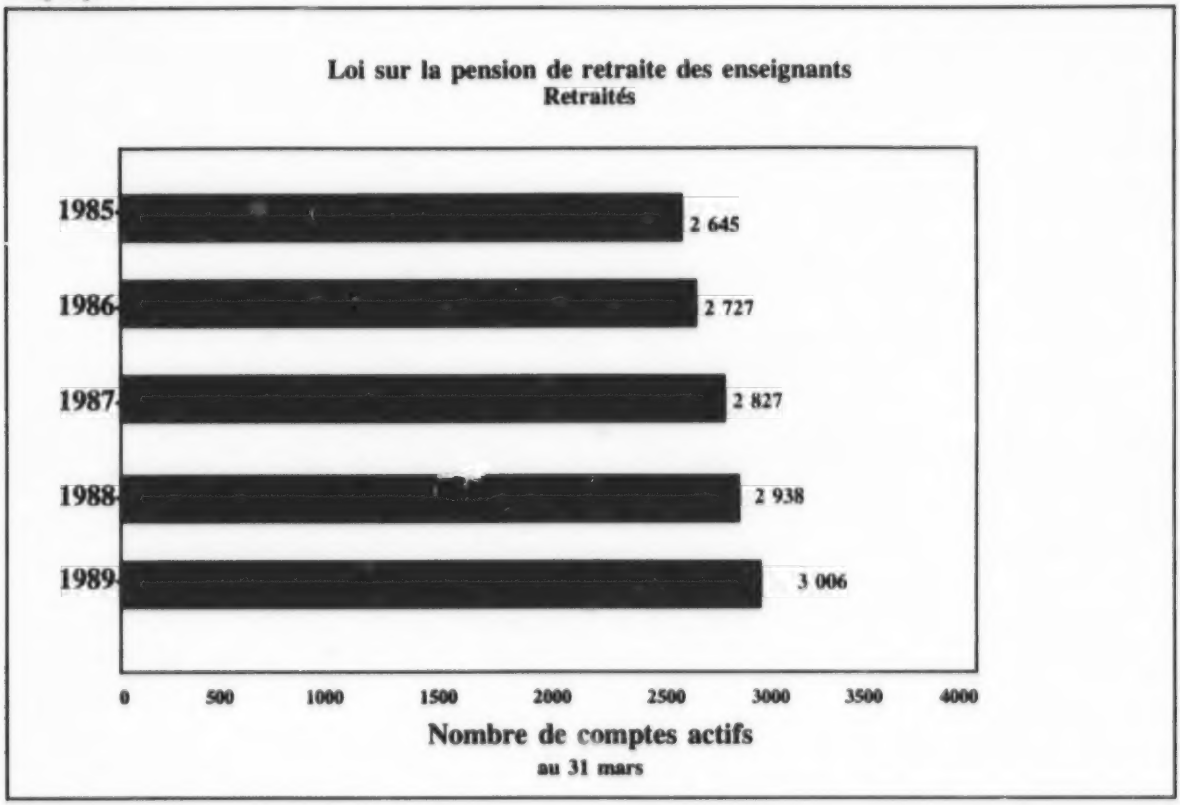
Année	1985	1986	1987	1988	1989
Nombre de comptes actifs au 31 mars	8 192	8 271	8 440	8 649	8 494
Nombre de nouveaux comptes	314	413	501	525	169
Nombre de remboursements aux anciens employés	191	161	142	121	168
Nombre de pensionnés au 31 mars	2 645	2 727	2 827	2 938	3 006
Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'année	162	173	190	195	156
Nombre de pensions terminées au cours de l'année	72	91	90	84	88
Pensions versées	23 720 138 $	26 708 794 $	29 800 363 $	33 550 939 $	37 011 350 $

Tableau 27

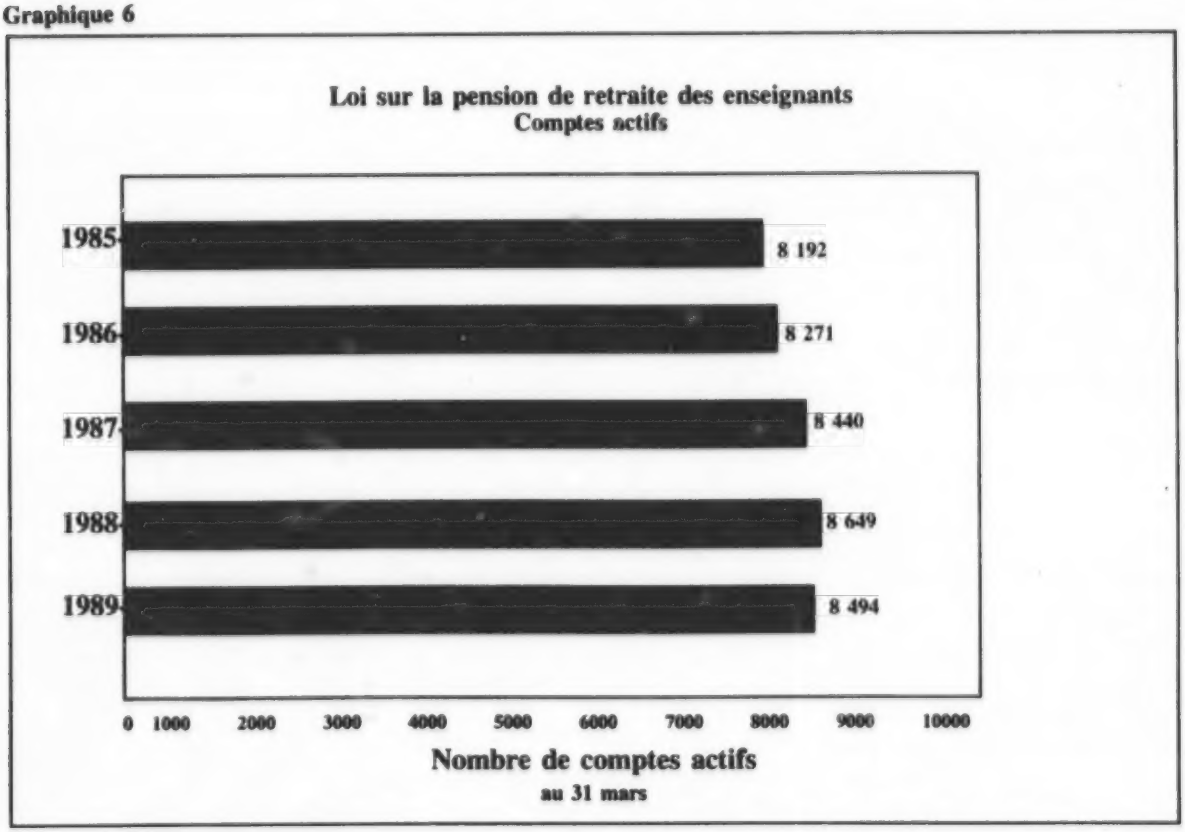
Pensions accordées aux enseignants
Pour l'année terminée le 31 mars 1989

	1985	1986	1987	1988	1989	Moyenne des pensions versées durant l'année 1988-1989
Pension complète (service maximum)	37	55	54	59	47	2 028 $
Pension complète (service inférieur au maximum)	73	63	70	63	55	1 668 $
Pension d'invalidité	9	15	19	34	16	820 $
Retraite anticipée (actuariellement réduite)	15	12	14	11	19	845 $
Prestations versées aux survivants	28	28	34	28	19	471 $
TOTAL	162	173	191	195	156	Moyenne pondérée 1 451 $ par mois

Graphique 5



Graphique 6



RÉSUMÉ DES LOIS APPLIQUÉES

Le Conseil de gestion applique les lois suivantes :

LOI SUR L'ADMINISTRATION FINANCIÈRE

— En application de l'article 5, le Conseil de gestion a l'autorité d'agir à titre de comité du Cabinet pour toutes les questions se rapportant à la gestion financière, à l'examen des plans des dépenses annuelles, à la politique administrative suivie dans les services publics, à l'organisation des services publics et à la direction du personnel.

— L'article 6 autorise le Conseil à déterminer les effectifs nécessaires et les besoins de formation, à prévoir la classification et la rémunération et à établir des normes relatives au personnel et à l'administration.

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

— Désigne le Conseil de gestion comme l'employeur des employés des services publics et des organismes de la Couronne, des conseils scolaires et des hôpitaux.

LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

— L'orientation générale revient au Président du Conseil de gestion.

— La loi établit que le Secrétaire du Conseil a la responsabilité de la dotation en personnel et des nominations à titre individuel.

— Autorise le Secrétaire du Conseil à déléguer la plupart des responsabilités de dotation aux sous-ministres des ministères et organismes.

— Le mérite, déterminé par les concours, devient la base sur laquelle se fonde le choix d'un emploi dans la Fonction publique.

— Les particuliers ont une chance raisonnable d'obtenir un emploi à tous les paliers de la Fonction publique.

— Les employés ont une chance raisonnable d'obtenir des promotions et de poursuivre une carrière au sein de la Fonction publique.

— Un droit de réparation est accordé aux candidats dans le cas de nominations de personnes à la Fonction publique ou au sein de celle-ci.

— La direction des ministères peut, tout en faisant preuve de flexibilité et selon le principe du mérite, choisir parmi les candidats qualifiés.

LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS
LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS
LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES DÉPUTÉS

— Le Président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Autres lois

Les lois suivantes confèrent également une autorité au Président du Conseil de gestion :

— Loi sur la Cour provinciale (articles relatifs aux pensions)

— Loi sur le vérificateur général (paragraphes 4(3) et 16(1) et article 17)

— Loi sur les contrats de construction de la Couronne

— Loi sur les municipalités (règlement sur les pensions)

— Loi sur l'Ombudsman (Dispositions du paragraphe 2(4) sur les pensions)

— Loi sur les achats publics (paragraphe 5(2)

— Loi sur le régime spécial de retraite